

Министерство внутренних дел Российской Федерации
Федеральное государственное казенное образовательное учреждение
высшего образования «Казанский юридический институт
Министерства внутренних дел Российской Федерации»
Кафедра административного права, административной деятельности и
управления органами внутренних дел

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**на тему: Направления реализации кадровой политики в органах
внутренних дел на современном этапе**

Выполнил: Ахметзянов Султан Сиринович
(фамилия, имя, отчество)

40.05.02 - Правоохранительная деятельность,
набор 2017 г., 071 учебная группа

(специальность, год набора, № группы)

Руководитель:
кандидат юридических наук, преподаватель
кафедры административного права,
административной деятельности и управления
органами внутренних дел

(ученая степень, ученое звание, должность)

Кормильцева Светлана Олеговна

(фамилия, имя, отчество)

Рецензент:
Начальник ОУР ОП №6 «Савиново» УМВД
России по г. Казани, подполковник полиции

(должность, специальное звание)

Гарифуллин Рамиль Марсович

(фамилия, имя, отчество)

Дата защиты: « ___ » _____ 2022 г. Оценка _____
Казань 2022

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	9
§1. Органы внутренних дел в системе государственной службы российской федерации	9
§2. Нормативно-правовое регулирование кадровой политики в органах внутренних дел российской федерации	16
ГЛАВА 2. НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	24
§1. Основные положения и принципы кадровой политики в органах внутренних дел российской федерации	24
§2. Современное состояние кадровой политики в органах внутренних дел и направления ее деятельности	35
ГЛАВА 3. АНАЛИЗ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ	40
§1. Проблемы реализации кадровой политики в органах внутренних дел на современном этапе	40
§2. Совершенствование деятельности кадровой политики в органах внутренних дел.....	46
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	53
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	56
Приложение	61

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В настоящее время кадровая политика в сфере государственной службы в системе МВД России стала одним из способов эффективного социального управления. Это объясняется тем, что кадровая политика оказывает влияние на способность власти, государственного органа или государственной службы достигать поставленных целей. Также эффективность и жизнеспособность государства напрямую зависит от работы механизмов кадровой политики.

На сегодняшний день одной из самых важных задач перед государством стоит разработка и реализация кадровой политики. Выполнение данной задачи в настоящий момент может считаться достаточно проблематичным, так как во всем мире в настоящее время такие сферы как политическая, социальная, экономическая, духовная претерпевают изменения. Эффективность кадровой политики зависит от потенциала российского общества, от планирования кадровой политики, ее целей и задач, для решения которых она разрабатывается, а также от способности адаптироваться под актуальную обстановку как в стране в целом, так и в государственных органах, а именно в системе МВД России.

В настоящее время на государственной службе можно наблюдать снижение качества кадрового потенциала и состава, что приводит к тому, что в коллективе складывается негативная профессиональная среда, а уже данное условие приводит к кадровому голоду¹. Данные изменения стали заметны и обществу, в связи с чем сложилось отрицательное и негативное мнение о государственной службе, которое в дальнейшем уже переросло в стереотип. В

¹ Расширенное заседание коллегии МВД России: Выступление Министра внутренних дел Российской Федерации генерала полиции Российской Федерации Владимира Колокольцева на расширенном заседании коллегии Министерства внутренних дел Российской Федерации. 17 февраля 2022 год. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/67795> (дата обращения: 27.03.2022).

некоторых работах, можно встретить гипотезу, что на государственную службу идут устраиваться, имея корыстные мотивы².

Кадровый голод, слабая профессиональная подготовка кадры, сменяемость и многие другие аспекты представляют собой следствие плохо проработанной кадровой политики в органах внутренних дел Российской Федерации (далее – ОВД РФ), а следовательно исследование данной темы и внесение изменений в ее реализацию обосновывают ее актуальность.

Министерство внутренних дел Российской Федерации (далее – МВД России) – это орган исполнительной власти, который в пределах своих полномочий осуществляет защиту жизни, здоровья, прав и свобод человека и гражданина, а также такие важные для государства задачи как выработка и реализация государственной политики в сфере внутренних дел Российской Федерации, осуществляет противодействие преступности, охрану общественного порядка и собственности, контролирует обеспечение общественной безопасности, предоставление государственных услуг в сфере внутренних дел, осуществляет управление ОВД России и прочее. Задачи деятельности МВД России достаточно объемны.

Проблема кадрового обеспечения МВД России требует законодательного совершенствования, внесения изменений в связи с настоящими реалиями, а также принятия эффективных управленческих решений по удержанию высококвалифицированных специалистов на службе. Однако, при проведении сравнительного анализа службы в ОВД РФ с учетом условий работы, заработной платы, социального пакета, оценки деятельности и карьерных перспектив, можно сделать вывод, что государственная служба уступает другим сегментам рынка труда. В связи с чем, представляется актуальным вопрос о необходимости выработки новых возможностей для повышения имиджа прохождения службы в ОВД РФ.

² Соловьев А. В. Конфликт корыстных интересов на государственной и муниципальной службе. Природа и способы преодоления. Учебное пособие. ООО «Проспект», 2017. – с. 56.

Стоит отметить и другой аспект, неоднократно акцентируемый в выступлениях руководителей МВД Российской Федерации³, а именно проблема нехватки кадров из-за неудовлетворенности условиями несения службы, которые не отвечают современным требованиям правоохранительной деятельности.

Президент Российской Федерации в своих выступлениях неоднократно высказывался о том, что именно система моральных, материальных, карьерных поощрений и иных стимулирующих факторов в работе государственного аппарата является ключевым принципом новой модели государственного управления и кадрового потенциала с кадровым обеспечением⁴.

Исследование проблем разработки и реализации кадровой политики в сфере государственной службы, в том числе в сфере МВД России, особенности и механизмы реализации кадровой политики и деятельности являлись предметом исследования многих научных деятелей, практических работников и экспертов из разных областей права. Так, например, проблемам установления кадрового резерва, развитию кадрового состава государственных служащих, формированию управленческого резерва уделялось внимание в работах зарубежных и отечественных ученых, таких как: Г. Алмонд, М. Армстронг, М. Кастельс, Р.Х. Кунакбаев, М.И. Халиков, А.И. Турчинов и др.

Кадровая политика как фактор эффективного государственного управления рассмотрена в исследованиях таких авторов, как: Н.Л. Иванова, О.А. Васильев, С.Ю. Наумов, В.И. Осейчук, О.П. Сауляк, Е.Н. Старцева.

³ Расширенное заседание коллегии МВД России: Выступление Министра внутренних дел Российской Федерации генерала полиции Российской Федерации Владимира Колокольцева на расширенном заседании коллегии Министерства внутренних дел Российской Федерации. 17 февраля 2022 год. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/67795> (дата обращения: 27.03.2022).

⁴ Там же.

Вопросам обучения и аттестации кадрового состава государственной службы посвящены работы следующих ученых как И.Л. Бачило, А.В. Оболонский, А.Ф. Ноздрачев, В.А. Столярова, Д.М. Овсянко, Ю.А. Тихомиров и др. Большое внимание уделяется и состоянию самой государственной службы и качеству ее кадрового состава. Этому посвящены работы Атаманчука Г. В., Мальцева В.А., Глазуновой Н. И. и многих других авторов.

Исследование и анализ вышеуказанных работ, различных статей, относящихся к анализу кадровой политики и кадрового потенциала МВД России или государственной службы в целом, указывает, что в настоящее время отсутствует целостное восприятие современной кадровой политики в системе государственной службы, а также четкость планирования кадровой политики в системе МВД России.

Целью данной работы является исследование направлений реализации кадровой политики в органах внутренних дел на современном этапе. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

- Исследовать теоретические основы кадровой политики в органах внутренних дел Российской Федерации;
- Исследовать и рассмотреть направления реализации кадровой политики в органах внутренних дел на современном этапе в Российской Федерации;
- Проанализировать и совершенствовать направления реализации кадровой политики в органах внутренних дел на современном этапе.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникшие при реализации кадровой политики в сфере государственной службы органов внутренних дел России.

Источниковедческую и эмпирическую базу исследования составили: Конституция Российской Федерации, Федеральные законы – от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», от

30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции», от 30.06.2002 № 78-ФЗ «О денежном довольствии сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, других выплатах этим сотрудникам и условиях перевода отдельных категорий сотрудников федеральных органов налоговой полиции и таможенных органов Российской Федерации на иные условия службы (работы)»; указы Президента РФ «Об утверждении Основ государственной политики в сфере стратегического планирования в Российской Федерации», «О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации»; нормативные акты Республики Татарстан в сфере стимулирования труда государственных служащих (Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 22 ноября 2013 г. № 910 «Об утверждении государственной программы «Развитие государственной гражданской службы Республики Татарстан и муниципальной службы в Республике Татарстан на 2014-2023 годы») и другие.

Методологическую основу исследования составили общенаучные и частные методы в сфере стимулирования государственных служащих, а именно:

1. Формально-юридический метод, который позволил проанализировать правовой статус служащих в органах внутренних дел России;
2. Сравнительно-правовой метод, который позволил исследовать, проанализировать и сравнить с различных правовых позиций кадровую политику;

3. Системно-структурный метод, который позволил исследовать направления реализации кадровой политики в органах внутренних дел на современном этапе;

4. Социологические методы, которые способствовали выявлению различных социальных факторов и обстоятельств, влияющих на направление реализации кадровой политики в органах внутренних дел на современном этапе.

Данная работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

§1. Органы внутренних дел в системе государственной службы российской федерации

Согласно Указу Президента РФ от 21.12.2016 № 699 «Об утверждении Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации и Типового положения о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации» МВД России является федеральным органом исполнительной власти, который осуществляет функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, в сфере контроля за оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, в сфере миграции, а также правоприменительные функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере внутренних дел⁵.

Однако, на различных временных отрезках нашей истории государственная служба имела абсолютно разные подходы к пониманию. Например, в 1917 году под государственной службой понималась служба, которая осуществлялась исключительно чиновниками по управлению к государственными делами, имеющая в своей системе постоянные определенные должности по достижению указанных целей государства и государственной службы, которые в свою очередь наделялись всеми законодательно-закрепленными полномочиями.

⁵ Об утверждении Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации и Типового положения о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации: Указ Президента РФ от 21.12.2016 № 699 (ред. от 06.06.2022) // Собрание законодательства РФ. – 2016. -26 декабря. - № 52 (Часть V). - Ст. 7614

В Советском периоде под государственной службой понималась как служба в органах управления, так и в любых других государственных и общественных организациях (как врачи, учителя). Актуальная система государственной службы сложилась в начале 90-х годов XX века.

Сегодня государственную службу можно рассматривать с различных точек зрения: как деятельность человека, как социально-правовой институт или как систему органов.

Государственную службу можно рассматривать как понятие в широком смысле слова, так и в узком.

В широком понимании государственная служба это форма трудовой деятельности людей, осуществляющаяся различными видами функций (напр., административные, воспитательные функций и т.д.).

Узкое толкование предлагает понимать под государственной службой профессиональную деятельность граждан, которые состоят на должностях в качестве специалистов, в аппарате государственных органов, в органах управления государственных учреждений и предприятий, наряду с вспомогательным персоналом, либо техническими исполнителями (секретари, т.п.)⁶.

Так, согласно Федеральному закону от 27.05.2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», под государственной службой Российской Федерации понимается профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения следующих полномочий⁷:

- Российской Федерации;

⁶ Бахрах Д.Н. Государственная служба: основные понятия, её составляющие, содержание и принципы // Государство и право. 2019. – № 12. – с. 11

⁷ О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 02.07.2021) // Российская газета. - 2003. 31 мая. - № 104. - ст. 1.

- федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов;
- субъектов Российской Федерации;
- органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации;
- внутренних государственных кадровых служб;
- лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов;
- лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации.

Законодателем устанавливается три вида государственной службы⁸:

- государственную гражданскую;
- военную;
- государственную службу иных видов.

Законодатель закрепляет, что под службой в органах внутренних дел понимается федеральная государственная служба, которая представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации (далее - граждане) на должностях в органах внутренних дел Российской Федерации (далее - органы внутренних дел), а также на должностях, не являющихся должностями в органах внутренних дел, в случаях и на условиях, которые предусмотрены настоящим Федеральным законом, другими

⁸ О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 02.07.2021) // Российская газета. - 2003. 31 мая. - № 104. - ст. 2.

федеральными законами и (или) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации⁹.

Основной целью службы в органах внутренних дел является обеспечение организационно-правовых, морально-психологических и иных условий для формирования высокопрофессионального кадрового обеспечения органов внутренних дел, которое может самостоятельно успешно решать задачи, стоящие перед правоохранительными органами.

Прохождение службы в органах внутренних дел России регламентируется следующими нормативными правовыми актами (далее – НПА)¹⁰:

- 1) Конституцией Российской Федерации¹¹;
- 2) Федеральным Законом «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;
- 3) Федеральным законом «О полиции»¹²;
- 4) Федеральным законом «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»¹³;
- 5) иными федеральными законами, которые регламентируют отношения в сфере прохождения службы в органах внутренних дел;

⁹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Российская газета. - 2011. – 07 декабря. - № 275. - ст. 1.

¹⁰ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Российская газета. - 2011. – 07 декабря. - № 275. - ст. 3.

¹¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (ред. от 01.07.2020) // Собрание законодательства РФ. – 2009. - № 4. – Ст. 445.

¹² О полиции: Федеральный закон от 07 февраля 2011 № 3-ФЗ (ред. от 21.12.2021) // Российская газета. – 2011. – 8 февраля. - № 2.

¹³ О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 19.07.2011 № 247-ФЗ (ред. от 30.12.2021) // Российская газета. - 2011. – 21 июля. - № 157.

4) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации;

5) нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации;

6) нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел;

7) а также в случаях, которые не могут быть урегулированы НПА России могут быть применены нормы трудового законодательства.

Сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации (далее – ОВД РФ) могут выступать граждане РФ, которые состоят в должностях рядового и начальствующего состава ОВД РФ или в кадрах МВД России, которым присвоены специальные звания рядового и начальствующего состава органов внутренних дел¹⁴.

Служба в ОВД РФ осуществляется на принципах, которые предназначены для обеспечения стабильности государственно-служебных отношений, целостность таких отношений, а также для эффективности деятельности сотрудников ОВД РФ. Например в ст. 2 «Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации..» законодатель закрепляет следующие принципы¹⁵:

- законности;
- уважения и соблюдения прав и свобод личности и гражданина;
- гуманизма;
- гласности;

¹⁴ Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации: Постановление ВС РФ от 23.12.1992 № 4202-1 (ред. от 05.02.2018) // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1993. – 14 января. - № 2. - Ст. 70 – ст.1.

¹⁵ Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации: Постановление ВС РФ от 23.12.1992 № 4202-1 (ред. от 05.02.2018) // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1993. – 14 января. - № 2. - Ст. 70 – ст.2.

- подконтрольности и подотчетности сотрудников ОВД РФ соответствующим органам государственной власти и управления;

- соблюдения служебной дисциплины;
- справедливого вознаграждения за труд;
- продвижения по службе по результатам труда, с учетом способностей и квалификации.

В том числе, автор выделяет еще такие принципы как:

- приоритет интересов федерального уровня;
- осуществление государственно-служебной деятельности на территории всего государства;
- единство системы ОВД РФ;
- профессионализм сотрудников и их компетентность;
- политическая нейтральность;
- социальной и правовой защищенности.

Служба в органах внутренних дел Российской Федерации как разновидность федеральной государственной службы осуществляется на должностях рядового и начальствующего состава на всей территории Российской Федерации через созданные территориальные органы.

Законодательство обязывает сотрудников ОВД РФ принимать меры по предотвращению и пресечению противоправных действий, задержанию лиц по подозрению в их совершении и другие меры, непосредственно связанные с государственным принуждением, что, несомненно, связывается на их правовом положении как представителей федеральной исполнительной власти.

В теории, выделяют следующие основные задачи ОВД РФ:

- разработка и принятие в пределах установленной законодательством компетенции мер по защите прав и свобод человека и гражданина, в том числе защите различных объектов независимости от форм

собственности, обеспечению общественного порядка и общественной безопасности;

- разработка и реализация мер по пресечению и предупреждению преступлений и административных правонарушений, выявлению, раскрытию и расследованию преступлений;

- обеспечить в соответствии с законодательством исполнение различных видов справедливых наказаний, в зависимости от совершения преступления и его общественной опасности;

- руководство ОВД РФ и внутренними войсками в целях выполнения возложенных на них задач и принятие мер по совершенствованию их деятельности;

- совершенствование нормативной правовой основы деятельности ОВД РФ и внутренних войск, а также обеспечить законность в их деятельности и соответствие их деятельности принципам осуществления службы в ОВД РФ;

- совершенствование работы с кадровыми подразделениями и кадровым потенциалом, контроль их профессиональной подготовки, обеспечение правовой и социальной защищенности сотрудников и военнослужащих системы Министерства;

- развитие и укрепление материально-технической базы органов внутренних дел и внутренних войск.

Таким образом, исследовав некоторые аспекты МВД России, ее задачи, автор под государственной службой понимает осуществление гражданами Российской Федерации специализированной законодательно закрепленной профессиональной служебной деятельности в сфере обеспечения исполнения полномочий России, ее субъектов, федеральных и региональных государственных органов, в том числе и лиц, которые замещающие государственные должности Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Федерации.

Таким образом, можно сделать вывод, что под службой в ОВД РФ понимается федеральная государственная служба, которая представляет собой специализированную профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях в ОВД РФ, в том числе и на должностях, которые не являются должностями в ОВД РФ, осуществляющую с целью выполнения стоящих задач перед МВД России в сфере защиты прав и свобод человека и гражданина, охраны правопорядка, создания гарантий общественной безопасности, борьбы с правонарушениями, а также с целью пресечения и разработки мер по предупреждению совершаемых преступлений. Служба в ОВД РФ является важной в системе государственных служб РФ и от выполнения данной профессиональной деятельности зависит благосостояние общества и государства в целом.

§2. Нормативно-правовое регулирование кадровой политики в органах внутренних дел российской федерации

В любой организации, в том числе и на государственной службе в ОВД РФ, важным ресурсом, обеспечивающим эффективность осуществления деятельности в рассматриваемой сфере, является кадровый потенциал¹⁶. От уровня развития кадрового потенциала (анализа профессиональных знаний, способностей и навыков) напрямую зависит степень эффективности и перспективности деятельности ОВД РФ.

В связи со сложной политической обстановкой в мире, а также с ограничениями, введенными в нашей стране в связи с распространением

¹⁶ Глущенко А.В., Кучерова Е.П., Юкина А.Ю. Анализ труда и заработной платы органов внутренних дел в контексте кадровой безопасности // Международный бухгалтерский учет. - 2020. - Т. 23. - № 7 (469). - С. 755.

коронавирусной инфекции (COVID-19), качество выполнения задач МВД России и кадрового состава в указанной системе существенно снизились. В настоящее время остаются нерешенными вопросы с кадровым голодом в системе МВД России, проблемами развития кадрового потенциала и повышения эффективности его использования на службе в ОВД РФ. Ввиду этого, данные вопросы часто поднимаются на встречах проводимых МВД России, мероприятиях с руководителями системы МВД России и президентом Российской Федерации¹⁷, в различных исследованиях, а также внесением определенных правок или изменений в НПА по урегулированию данных вопросов¹⁸. В кадровый потенциал входят такие аспекты как анализ трудовых ресурсов ОВД РФ, методов стимулирования государственных служащих, уровень кадровой безопасности и рисков, которые связаны с выполнением трудовой деятельности, эти задачи исследуются учеными по настоящий момент¹⁹.

В настоящее время с учетом условий, складывающихся в системе органов внутренних дел РФ основной проблемой в достижении своих профессиональных целей и задач является низкая эффективность применения кадрового потенциала. Ввиду этого в настоящий момент появляется задача в совершенствовании деятельности и работы сотрудников ОВД РФ с целью повышения эффективности выполнения профессиональных обязанностей.

Использование кадрового потенциала зависит от внешних и внутренних факторов (рис.1). Данные факторы влияют на успешное ведение кадровой политики на службе в ОВД РФ и определяют направление и пути развития

¹⁷ Расширенное заседание коллегии МВД России: Выступление Министра внутренних дел Российской Федерации генерала полиции Российской Федерации Владимира Колокольцева на расширенном заседании коллегии Министерства внутренних дел Российской Федерации. 17 февраля 2022 год. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/67795> (дата обращения: 27.03.2022).

¹⁸ Там же.

¹⁹ Пурьжова Л.В., Арутюнян Г.А. Кадровый потенциал организации: особенности формирования и управления // Молодой ученый. - 2016. - № 24 (128). - С. 228.

кадрового потенциала.

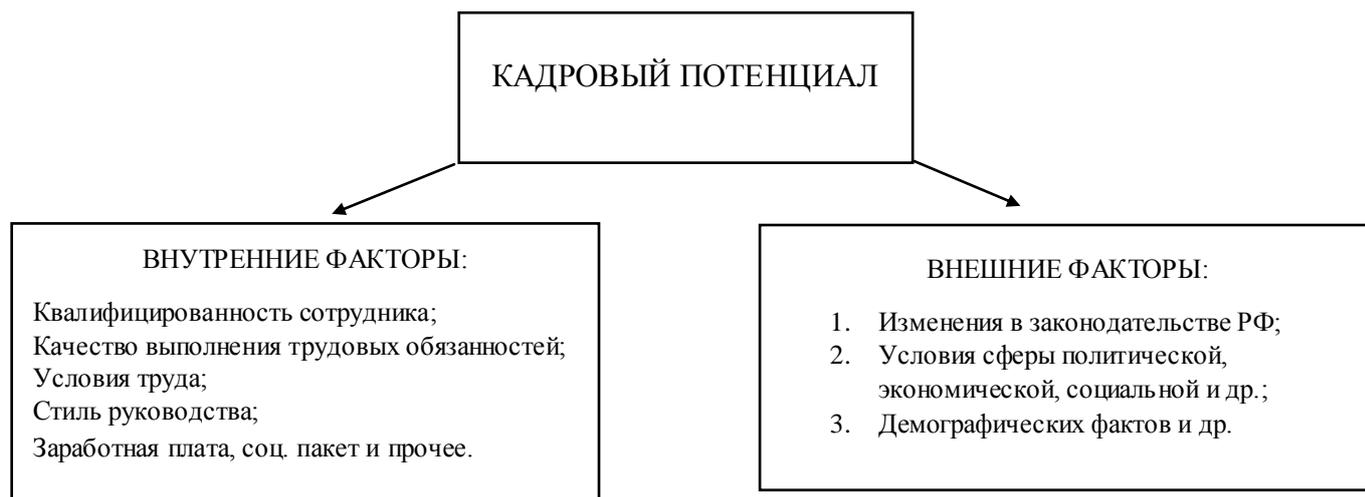


Рисунок 1. Факторы, влияющие на кадровый потенциал.

Под кадровым потенциалом, по мнению автора, понятие может быть рассмотрено с широкого и с узкого подхода. В широком смысле кадровый потенциал - это совокупность профессиональных качеств сотрудников, их умений, навыков, которые используются для достижения целей и задач МВД России и повышения эффективности деятельности данной государственной службы.

В более узком понимании под кадровым потенциалом понимаются временно свободные или резервные трудовые места, которые потенциально могут быть заняты специалистами в результате их обучения.

Под кадровой политикой автор понимает совокупность целей, принципов, требований, норм, которые определяют направление и содержание работы с персоналом с целью реализации целей МВД России и достижения задач управления человеческими ресурсами.

Так, кадровый потенциал и кадровая политика в целом для их эффективности должны от чего-то отталкиваться и иметь под собой законодательную базу.

В первую очередь, нормативно-правовое регулирование кадровой

политики в ОВД РФ начинается с норм, закрепленных в Конституции РФ (ст. 2, 19, 30, 34, 37)²⁰.

Ранее с целью повышения престижа службы ОВД РФ были приняты различные меры, в том числе и правовые. Например, был принят Федеральный закон от 7 февраля 2011г. № 3-ФЗ «О полиции» (далее - Закон «О полиции»), Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее — Закон о службе в ОВД), Федеральный закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее — ФЗ «О социальных гарантиях»).

Помимо федеральных законов, которые так или иначе регламентируют деятельность кадровой политики в правоохранительных органах, принимаются различные иные подзаконные НПА (указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, приказы МВД России). Например, Указ Президента РФ «О подготовке кадров для органов внутренних дел Российской Федерации по договорам на обучение»²¹.

Так, прохождение гражданской службы в ОВД РФ регламентируется такими федеральными законами как «О системе государственной службы

²⁰ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (ред. от 01.07.2020) // Собрание законодательства РФ. – 2009. - № 4. – Ст. 445.

²¹ О подготовке кадров для органов внутренних дел Российской Федерации по договорам на обучение (вместе с «Положением о заключении договора на обучение между Министерством внутренних дел Российской Федерации (его территориальным органом на окружном, межрегиональном или региональном уровне) и гражданином Российской Федерации, предусматривающего обязательство последующего прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации») [Текст]: Указ Президента РФ от 14.01.2013 № 21. — Российская газета. — 16.01.2013. - № 6. – ст.2.

Российской Федерации»²², «О государственной гражданской службе Российской Федерации»²³. Также все отношения, возникающие в процессе прохождения гражданской службы в ОВД РФ, регламентируются трудовым законодательством РФ.

Помимо указанных законов на гражданских служащих распространяется действие трудового законодательства, условия применения которого регламентированы в Федеральном Законе «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»²⁴. Так, в нем указано, что в случае неурегулирования отдельных вопросов Федеральным Законом «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», то на сотрудников распространяются нормы трудового законодательства РФ. Также Федеральный закон «О полиции» указывает, что нормы трудового законодательства РФ распространяются на сотрудников полиции в части, которая не урегулирована законодательством РФ, по вопросам, которые регламентируют условия прохождения службы в ОВД РФ²⁵.

Статья 9 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» устанавливает требования для сотрудников ОВД РФ, куда входят такие факторы как:

- уровень образования;
- стаж службы в ОВД РФ или стаж/опыт работы по специальности;

²² О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 02.07.2021) // Российская газета. - 2003. 31 мая. - № 104.

²³ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 30.12.2021) // Российская газета. - 2004. 31 июля. - № 162.

²⁴ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Российская газета. - 2011. – 07 декабря. - № 275.

²⁵ О полиции: Федеральный закон от 07 февраля 2011 № 3-ФЗ (ред. от 21.12.2021) // Российская газета. – 2011. – 8 февраля. - № 2. - ст. 34.

- уровень профессиональных знаний и навыков;
- состояние здоровья сотрудника ОВД РФ, которое необходимо для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

Так, например, законодательством установлено, что для сотрудников, которые занимаются расследованием уголовных дел, административным расследованием и рассмотрением дел об административных правонарушениях, или осуществляющих проведение правовых и антикоррупционных экспертиз, установлен такой критерий как наличие высшего юридического образования.

Исходя из специфики правоохранительной деятельности, к сотруднику ОВД РФ предъявляются такие требования к профессионализму гражданина, соблюдению им законности, т.е. знание действующего законодательства РФ, а также к уже действующему сотруднику ОВД РФ предъявляются требования по поддержанию квалификации в соответствии с замещаемой должностью.

В юридической литературе выделяются следующие требования, предъявляемые к гражданам потенциальным сотрудникам ОВД РФ:

- основополагающие;
- профилактические;
- профессиональные.

Выше были рассмотрены основополагающие требования. Под профилактическими требованиями автор понимает такие специальные требования, направленные на профилактические мероприятия по предупреждению и профилактике их антисоциальному поведению на службе в МВД России.

Также в 2016 году произошедшие изменения в законодательстве РФ в сфере кадровой политики в ОВД РФ, сыграли важную роль. Так, в 2016 году был принят Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении

изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»²⁶. В данный федеральный закон были внесены изменения в пункты об обязательном наличии высшего юридического образования для должностей среднего и старшего начальствующего состава. Позднее по данному вопросу был утвержден приказ МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации»²⁷, в котором законодатель закрепил перечень должностей, наличие высшего юридического образования для которых является обязательным. Данные изменения способствовали повышению профессионального уровня сотрудников МВД России, а также более качественному осуществлению деятельности МВД России и расследованию преступлений.

Главной целью изменения и совершенствования законодательной базы в сфере прохождения службы в ОВД РФ является внесение условий для эффективного исполнения служебных обязанностей сотрудников, с учетом специфических целей и задач рассматриваемой службы. Именно поэтому, по мнению автора, для совершенствования НПА в сфере МВД России должно быть осуществлено на основании следующих принципов:

- соблюдение условий верховенства Конституции РФ и не противоречия принимаемых, действующих или совершенствующихся НПА в рассматриваемой сфере НПА положениям и нормам Конституции РФ;
- соблюдение единого характера правового обеспечения оперативно служебной и служебно-боевой деятельности системы МВД России;

²⁶ О внесении изменений в Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в части совершенствования регулирования отдельных вопросов прохождения службы в органах внутренних дел: Федеральный закон от 02.08.2019 № 318-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Российская газета. – 2019. – 09 августа. - № 175.

²⁷ Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации [Текст]: Приказ МВД России от 01.02.2018 № 50 // Российская газета. – 2018. – 03 марта. № 50460.

- недопустимости противопоставления законности и целесообразности, определяющий правовые рамки и препятствующий смещению правовых и не правовых средств управления, создает правовой запрет для бесосновательного регулирования каких-либо вопросов деятельности системы МВД России;
- научной обоснованности, характеризующийся принятием ведомственных нормативных правовых актов на основе современных достижений науки, передового опыта, использованием возможностей научного и педагогического потенциала системы МВД России.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что нормативно-правовое регулирование кадровой политики в органах внутренних дел Российской Федерации осуществляется на основании обновленных законодательных и подзаконных НПА, которые в своей общей совокупности достаточно детально регламентируют все этапы прохождения службы в ОВД РФ. Также остаются нерешенными вопросы в укомплектовании профессиональными кадрами службы МВД России, а для этого необходимо продолжать совершенствовать и детально прорабатывать НПА в рассматриваемой сфере. Детальный анализ законодательства РФ в исследуемой сфере, позволит осуществлять отбор более профессионально пригодных для службы сотрудников, тем самым повышая качество деятельности МВД России в целом, а также достигая целей и задач данной службы.

ГЛАВА 2. НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

§1. Основные положения и принципы кадровой политики в органах внутренних дел российской федерации

Под кадровой политикой в системе МВД России понимают специально разработанную стратегию с разработанными нормами, принципами, ограничениями, которые были бы направлены на качественное укомплектование кадрами (сотрудниками) отделов ОВД РФ с целью эффективного достижения целей и задач МВД России в целом²⁸.

В юридической литературе государственная кадровая политика понимается достаточно широко, а именно нацеленность государства на развитие и рациональное использование трудовых ресурсов всех организаций, находящихся на территории РФ²⁹. С теоретической точки зрения государственная кадровая политика является основой координации работы с сотрудниками государственных и негосударственных органов на основании общей стратегии государственных федеральных органов, которая была разработана и регламентирована в НПА РФ³⁰. На практике государственные и негосударственные органы самостоятельно осуществляют поиск подходящей для их службы стратегии работы с кадрами. Однако, как показывает практика, многие разработанные стратегии не являются эффективными³¹. Так как

²⁸ Петранцов А. С. Кадровая политика МВД России в отношении службы женщин в органах внутренних дел и принцип фактического гендерного равенства // Вестник ВИ МВД России. 2021. №1. – С. 285

²⁹ Николаева, Е. А. Совершенствование системы кадрового потенциала органа внутренних дел / Е. А. Николаева// Молодой ученый. — 2020. — № 24 (314). — С. 207

³⁰ Там же.

³¹ Гончарова, Н. В. Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда : учебное пособие / Н. В. Гончарова, Л. В. Дайнеко, Е. В. Зайцева; под общ. ред. Е. В. Зайцевой ; Министерство науки и высшего образования

ситуация в системе МВД России улучшается достаточно затратно и долго. Вопрос об укомплектовании различных служб МВД России стоит дано и до сих пор является актуальным. Профессионализм сотрудников, общая раскрываемость преступления, осуществление сотрудниками их профессиональных обязанностей, а также осуществление сотрудниками нарушений служебной дисциплины и законодательства РФ зависят от проведения мероприятий, указанных в стратегии. Так, на выступлении Министра внутренних дел Российской Федерации генерала полиции РФ Владимира Колокольцева на расширенном заседании коллегии Министерства внутренних дел Российской Федерации указал, что в настоящее время «в приоритетном порядке решаются задачи по сохранению личного состава, совершенствованию профессиональной подготовки, соблюдению служебной дисциплины»³². Также неэффективность проводимой кадровой политики указывается и Владимиром Колокольцевым на расширенном заседании коллегии Министерства внутренних дел Российской Федерации, проведенным 17 февраля 2022 года. Было указано, что за 2021 год количество уволившихся из органов внутренних дел следователей по сравнению с 2020 годом возросло на 34%.

Кадровая политика в области государственной службы реализуется на различных уровнях управления:

- общественном или федеральном уровне;
- региональном или уровне различных субъектов федерации;

Российской Федерации, Уральский федеральный университет. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2021. – с. 56

³² Расширенное заседание коллегии МВД России: Выступление Министра внутренних дел Российской Федерации генерала полиции Российской Федерации Владимира Колокольцева на расширенном заседании коллегии Министерства внутренних дел Российской Федерации. 17 февраля 2022 год. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/67795> (дата обращения: 27.05.2022).

- муниципальном уровне³³.

Государственная кадровая политика выполняет следующие функции:

- Повышает эффективность государственного управления и эффективное достижение задач и целей государственных органов.
- Оказывает существенное влияние на достижение и поддержание социальной и политической стабильности в обществе.
- Осуществляет привлечение высококвалифицированных трудовых ресурсов в сферу государственного управления.

Кадровая политика МВД России безусловно берет свое начало с государственной кадровой политики в целом, которая выражается укомплектованности кадровым составом государственной службы.

Т.В. Щукина в своих исследованиях использовала понятие «кадровой процедуры». Под кадровой процедурой следует понимать регламентированный официально установленный порядок действий кадрового подразделения и остальных структурных подразделений правоохранительных органов.

Ученый-правовед И. Б. Дуракова выделяет следующие принципы кадровой политики:

- Установление и регламентация требований к кандидату для вакантной должности;
- Проведение отбора кандидатов должно происходить после личного собеседования на основании установленных критериев отбора кандидатов;
- Отсутствие субъективного влияния на отбор кандидатов³⁴.

³³ Николайчук О.А. Государственная кадровая политика и проблемы ее реализации в системе государственной службы Российской Федерации // E-Scio. 2018. №6 (21). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-kadrovaya-politika-i-problemy-ee-realizatsii-v-sisteme-gosudarstvennoy-sluzhby-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения 15.04.2022).

³⁴ Щукина Т.В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование: монография / Т.В. Щукина.–Воронеж: ИПЦ «Научная книга», 2001.– С. 650.

А.И. Турчинов предлагает иную классификацию принципов кадровой политики:

- Базовые принципы (принцип равенства всех кандидатов при приеме на государственную службу в систему МВД РФ).
- Специальные принципы.

В.В. Черепанов выделяет следующие принципы кадровой политики:

1) равный доступ всех граждан на прохождение на государственную службу. Данное условие зависит от способностей кандидата и его профессиональной подготовки.

2) осуществление отбора кадров на государственную службу в соответствии с квалификационными требованиями, критериями и правовыми нормами.

3) социально-демографическая направленность, которая подразумевает под собой прохождение на государственную службу различных слоев населения Российской Федерации, к которым можно отнести критерии по полу и возрасту кандидатов, наличию образования, этнической принадлежности и прочее.

4) исключение дискриминации и субъективного мнения при приеме на государственную службу.

Также, М.В. Артемова в своих исследованиях устанавливает такие принципы кадровой политики как³⁵:

- добровольность прохождения на службу;
- научная обоснованность; демократизм и гласность;
- соответствие качеств кандидата требованиям должности;
- обеспечение права личности на защиту достоинства в процессе отбора прохождения на службу;

³⁵ Артемова, М.В. Проблемы правового регулирования подбора, использования и профессионального обучения кадров в организации / Дис. ...канд. юрид. наук / М.В. Артемова. – М., 2019. – 35 с.

- использование методов и приемов подбора, которые не противоречат законодательству РФ;
- обеспечение равенства всех кандидатов на должности в государственную службу;
- отсутствие дискриминации;
- соблюдение требований закона относительно специальных форм подбора кадров³⁶.

На основании проведенного анализа, автор выделяет следующие принципы кадровой политики на государственной службе, в том числе в ОВД РФ:

- равенство всех кандидатов на должности ОВД России с учетом установленных требований к кандидату;
- отсутствие дискриминации при отборе кандидатов на службу в органы внутренних дел РФ (независимо от расы, пола и возраста, имущественного положения, отношения к религии, различных убеждений и т.д.);
- объективность при отборе кандидатов на вакантные должности ОВД РФ;
- отсутствие личной заинтересованности, коррупционного поведения и личной выгоды при отборе кандидатов;
- состязательность, т.е. замещение должностей в ОВД РФ необходимо проводить путем конкурсного отбора кандидатов. Данный принцип необходим с целью выявления более профессиональных и квалифицированных сотрудников, способных эффективно выполнять задачи МВД РФ;

³⁶ Артемова, М.В. Проблемы правового регулирования подбора, использования и профессионального обучения кадров в организации / Дис. ...канд. юрид. наук / М.В. Артемова. – М., 2019. – 35 с.

- уважение прав и свобод кандидатов на должности в ОВД РФ, недопущение использования в процессе отбора методов, которые могут нанести моральный, материальный ущерб или физический вред кандидатам;
- сохранение в тайне персональных данных кандидатов, полученных в процессе сбора информации о них.

На сегодняшний день действующее законодательство разделяет процедуру комплектования кадров ОВД РФ на несколько этапов:

- 1) процесс поиска кандидатов;
- 2) изучение и анализирование анкет кандидатов, а также оценка кандидата при личном приеме, в том числе оценка их личных, деловых и профессиональных данных;
- 3) рассмотрение вопроса о назначении кандидата на замещение должности в ОВД РФ или решение вопроса о допуске к участию в конкурсе на замещение должности в органах внутренних дел по итогам проведенных мероприятий;
- 4) проведение конкурсного мероприятия с целью выявления достойных кандидатов для назначения на должности в ОВД РФ.

На процесс набора кандидатов оказывают влияние внутренние и внешние факторы (рис. 2).

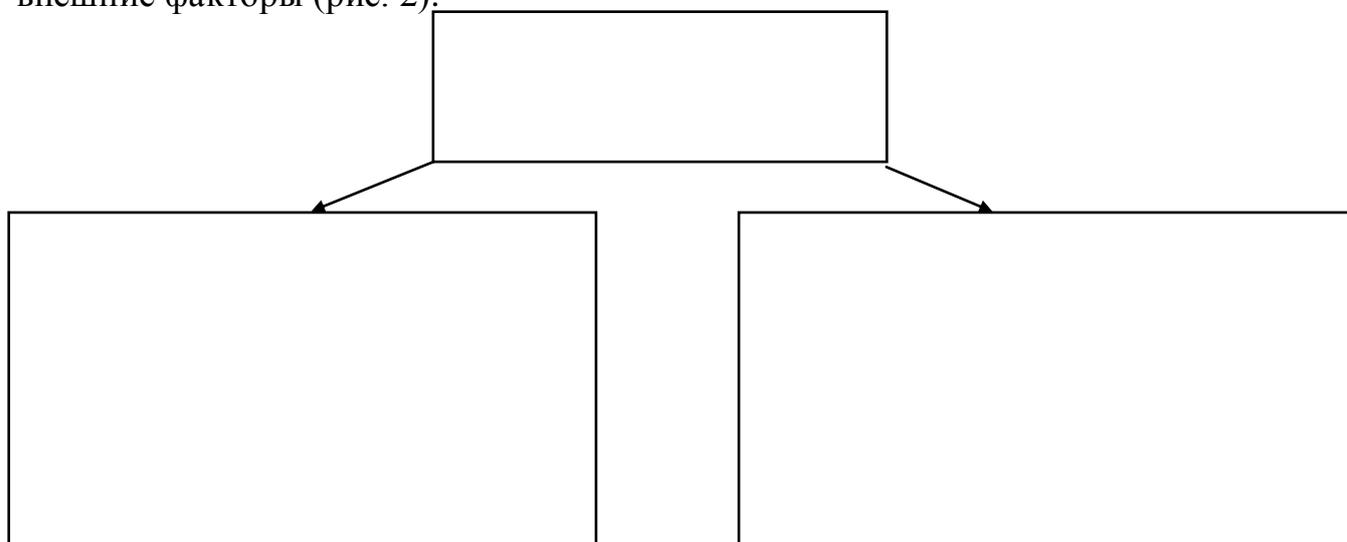


Рисунок 2. Факторы, влияющие на отбор кандидатов

В МВД РФ существует несколько методов набора персонала:

- 1) внутренний конкурс;
- 2) совмещение профессий;
- 3) ротация.

Право сотрудника ОВД РФ на выполнение обязанностей по иной должности в органах внутренних дел регламентируется Федеральным законом РФ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Реализация данного права возможно только по согласованию с уполномоченным на это руководителем ОВД РФ. Обязательными требованиями совмещения сотрудником обязанностей на службе являются:

- отсутствие ухудшения уровня выполнения сотрудником обязанностей по замещаемой должности;
- отсутствие конфликта интересов, который возникает или может возникнуть в связи с таким совмещением.

Также законодатель предусматривает для сотрудников ОВД право временного исполнения обязанностей, которое осуществляется при соблюдении нескольких условий:

- 1) при обязательном согласии самого сотрудника;
- 2) если исполнение таких обязанностей носит временный характер.
- 3) временное исполнение обязанностей по иной должности возможно с одновременным освобождением сотрудника от выполнения обязанностей по замещаемой должности либо без такового;
- 4) применяется только по вышестоящей должности³⁷.

³⁷ Артемова, М.В. Проблемы правового регулирования подбора, использования и профессионального обучения кадров в организации / Дис. ...канд. юрид. наук / М.В. Артемова. – М., 2019. – 70 с.

В последние годы активно используется метод ротации при подборе персонала. Данный метод активно используется при предупреждении коррупционного поведения в системе государственной службы.

Под ротацией можно понимать перемещение сотрудников с одной должности на другую по горизонтали³⁸. Это значит, что сотрудник перемещается не на вышестоящую должность, а на равнозначную. Многие исследователи указывают, что перемещение сотрудников на равнозначные между собой должности помогает стимулировать трудовое поведение сотрудников, расширяется кругозор в профессиональной деятельности, появляется способность замечать и бороться с недостатками службы на местах исполнения обязанностей, обогащает деятельность новыми методами работы, помогает быстрее адаптироваться к различным новым условиям (выполнениям обязанностей, коллективу, совершенствованию законодательства) и снизить уровень коррупционной составляющей в системе МВД РФ³⁹.

Следующим этапом подбора кандидатов на должности в органах внутренних дел является изучение и оценка кандидатов и их качеств (личных, деловых и профессиональных). На данном этапе проводится аттестация, которая устанавливает соответствие кандидата квалифицированным требованиям к должности.

К изучению и оценке кандидатов на должности в органы внутренних дел относятся следующие процедуры:

- проведение собеседования с кандидатом и сбор необходимых документов кандидата на замещение вакантных должностей в ОВД РФ;
- проведение медицинского обследования кандидата, исследование его психофизиологического состояния, проведение различных тестирований,

³⁸ Артемова, М.В. Проблемы правового регулирования подбора, использования и профессионального обучения кадров в организации / Дис. ...канд. юрид. наук / М.В. Артемова. – М., 2019. – 70 с.

³⁹ Максимов А.А. Мотивация государственных служащих как управленческая проблема // Вестник Московского Университета. Социология и политология, 2017. – с. 78.

которые могут помочь определить факты употребления наркотических средств, психотропных веществ, в том числе постоянное употребление алкогольной продукции или различных одурманивающих средств;

- принятие у кандидатов нормативов по физической подготовке;
- проведение в отношении кандидата различных проверочных мероприятий.

Достаточно действенным методом на начальном этапе отбора кандидатов на службу в ОВД РФ является проведение собеседования. Во время проведения собеседования можно уровню соответствия кандидата на предлагаемую должность. Проведение собеседования имеет своей целью осуществить оценку кандидатов на соответствие предлагаемой должности и оказать помощь кандидату оценить организацию будущего рабочего места.

С кандидатом, который поступает на службу в ОВД РФ, начальник структурного подразделения МВД России проводит первоначальное собеседование лично, для разъяснения ему различных вопросов о характере и специфике предлагаемой должности и выясняет мотивы кандидата поступления на службу в ОВД РФ. При необходимости могут быть опрошены и близкие родственники кандидата.

Также согласно Федеральному закону «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», в отношении кандидата, который желает поступить на службу в ОВД РФ, должно быть оформлено личное поручительство. Под поручительством можно понимать письменное обязательство определенного действующего сотрудника в ОВД РФ, который уже более трех лет работает на должности в ОВД РФ, в котором он письменно

ручается за поведение кандидата, а именно соблюдение последним определенных законодательством РФ запретов и ограничений⁴⁰.

Помимо всего вышеописанного потенциальные кандидаты на должности в ОВД РФ при поступлении на службу в обязательном порядке должны проходить медицинское и психофизиологические обследования. Данные обследования проводят военно-врачебные комиссии⁴¹. Военно-врачебная комиссия проводится с целью определения категории годности граждан по состоянию здоровья к службе в органах внутренних дел и военной службе во внутренних войсках МВД России, а также определению причинной связи полученных гражданами увечий (ранений, травм, контузий), заболеваний с прохождением ими службы в органах внутренних дел, военной службы, военных сборов. Еще одной важной причиной проведения военной – врачебной комиссии является выявление лиц с различными психическими заболеваниями или отклонениями от нормы, выявление лиц с нервно-психической неустойчивостью и склонностью к злоупотреблению алкоголем или немедицинскому употреблению наркотических веществ.

После проведения военной – врачебной комиссии выносится заключение в отношении обследуемого кандидата, который поступает на службу, следующего характера:

- А – годен к службе в органах внутренних дел;
- Б – годен к службе в органах внутренних дел с незначительными ограничениями;
- В – ограниченно годен к службе в органах внутренних дел;
- Г – временно не годен к службе в органах внутренних дел;

⁴⁰ Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации [Текст]: Приказ МВД России от 01.02.2018 № 50 // Российская газета. – 2018. – 03 марта. № 50460.

⁴¹ Об утверждении Положения о военно-врачебной экспертизе: Постановление Правительства РФ от 04.07.2013 № 565 (ред. от 24.12.2021) // Собрание законодательства РФ. – 2013. – 15 июля. - № 28. - Ст. 3831.

- Д – не годен к службе в органах внутренних дел⁴².

Полученные результаты медицинского обследования являются действительными в течение трех месяцев.

После проведения всех вышеуказанных мероприятий, осуществляется оценка собранных материалов по кандидату. После проведения мероприятий, направленных на изучение кандидата на службу в органы внутренних дел, осуществляется оценка собранных материалов. Оценка дается с целью определения соответствия личных, деловых, моральных и профессиональных качеств кандидатов квалификационным и иным требованиям, предъявляемым к должностям в органах внутренних дел. Данный этап является обязательным, так как он является ключевым моментом при подборе кандидатов на должности.

Таким образом, можно сделать вывод, что разработка и реализация кадровой политики в настоящее время является актуальным вопросом для решения органов внутренних дел. Были рассмотрены этапы прохождения отбора на службу в МВД России и выявлено, что одним из действенным инструментом в поддержании кадрового состава и его совершенствования и развития является ротация. Хотя, по мнению автора, данный инструмент является лишь одним из инструментов из системы методов улучшения службы в системе МВД России и улучшением качества выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей, так как на сам процесс набора кандидатов оказывают влияние как внутренние и внешние факторы.

⁴² Об утверждении Положения о военно-врачебной экспертизе: Постановление Правительства РФ от 04.07.2013 № 565 (ред. от 24.12.2021) // Собрание законодательства РФ. – 2013. – 15 июля. - № 28. - Ст. 3831. – п. 2.

§2. Современное состояние кадровой политики в органах внутренних дел и направления ее деятельности

В настоящее время в России кадровая политика в МВД России и характеризуется достаточно негативно. Кадровая политика является основой для совершенствования всей кадровой работы в системе МВД России, а также высоких показателей в работе всех подразделений органов внутренних дел РФ. Это обусловлено тем, что кадровая политика МВД России разрабатывается с учетом всех специфических внутренних ресурсов и факторов, возможностей, которые могут быть предоставлены внешней средой.

В настоящее время в России разрабатываются совершенно новые ориентиры кадровой политики МВД России. Такой шаг был предпринят с целью воспитания у сотрудников профессиональных и морально-этических качеств, а также принципиальное и качественное совершенствование всей системы кадровой политики в ОВД РФ. На этапе совершенствования кадровой политики в ОВД РФ стали реализовываться следующие мероприятия:

- Стали активно перерабатываться и совершенствоваться различные модели специалистов службы ОВД РФ, а также внедряться в действующую кадровую политику;
- Цифровизация и интеллектуализация органов внутренних дел путем внедрения в технологических инноваций в правоохранительную деятельность;
- Частично стали создаваться необходимые как финансовые, материальные, так и иные условия для повышения имиджа службы в ОВД РФ среди населения и повышения уровня конкурентоспособности профессии среди других на рынке труда;
- Совершенствование социального пакета для сотрудников правоохранительных органов, а также совершенствования и внедрения

современных механизмов стимулирования государственных служащих в системе МВД России;

- Разработка концепции и ее реализация по формированию осознанного отношения у сотрудников к профессиональному долгу и выполнению профессиональных задач⁴³.

Однако, следует признать тот факт, что перспектива развития кадрового потенциала ОВД РФ складывается крайне негативно. Это можно объяснить тем, что на кадровую политику и ее программы оказывают влияние внешние факторы, например складывающиеся ситуации в политической сфере, экономической, а также на рынке труда.

Данное заключение обусловлено факторами внешней среды, которые сегодня оказывают существенное влияние на кадровую политику в системе органов внутренних дел в целом, на содержание конкретных программ и кадровых мероприятий по ее реализации. Стоящие задачи перед ОВД РФ требуют в настоящее время привлечения более качественной рабочей силы, однако условия несения и престиж данной службы изрядно проигрывают другим сферам деятельности.

По мнению автора, также наложились иные негативные факторы, такие как снизилась ротация кадров, многие стали работать не по специальности, что значительно ухудшило результаты выполнения задач, стоящих перед МВД России, а возросла текучка кадров.

Для решения вышеуказанных проблем, по мнению автора, необходимо использовать и внедрять новаторские технологии, совершенствовать и переработать нормативно-правовое обеспечение работы с кадрами ОВД РФ (например, внедрены и переработаны квалификационные требования к

⁴³Гончарова, Н. В. Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда : учебное пособие / Н. В. Гончарова, Л. В. Дайнеко, Е. В. Зайцева; под общ. ред. Е. В. Зайцевой ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2021. – с. 89

различным должностям, правила внутреннего распорядка, повышения денежного довольствия и т.д.).

Активно стали решаться вопросы научного обеспечения деятельности ОВД РФ. Обновляется библиотечная база институтов, повышается уровень преподавателей, проводятся различные государственные ведомственные конкурсы для студентов и прочее. Целенаправленно решаются вопросы совершенствования научного обеспечения деятельности органов внутренних дел.

Также за это десятилетие произошло совершенствование профессиональной подготовки кадров для ОВД РФ. После реорганизации «милиции» в «полицию» была сформирована абсолютно новая система социальной защиты сотрудников МВД России, где их денежное довольствие повысилось в среднем в 2 раза. Однако в настоящее время уровень заработной платы сотрудников органов внутренних дел оставляет желать лучшего. На данную проблему ежегодно обращают внимание руководители различных служб МВД России. В очередном Послании Президента Российской Федерации были отмечены вопросы, которые связаны с повышением заработной платы сотрудникам ОВД РФ, где в результате чего руководителям федеральных, региональных органов МВД России давалось указание на то, чтобы данная задействовать все имеющиеся ресурсы для решения данной проблемы⁴⁴.

В результате сокращения численности кадров МВД России привело к тому, что осложнилось работа с населением ввиду отсутствия сотрудников. В связи со всем вышеописанным можно говорить о том, что требуется реформирование кадрового потенциала и кадровой политики в системе МВД

⁴⁴ Расширенное заседание коллегии МВД России: Выступление Министра внутренних дел Российской Федерации генерала полиции Российской Федерации Владимира Колокольцева на расширенном заседании коллегии Министерства внутренних дел Российской Федерации. 17 февраля 2022 год. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/67795> (дата обращения: 27.05.2022).

России. Президент Российской Федерации В. Путин поставил перед правоохранительной системой задачу по укреплению и совершенствованию кадрового потенциала. Это также отметил и поддержал Министр внутренних дел Российской Федерации генерал полиции В. Колокольцев⁴⁵.

Также было отмечено, что в настоящее время актуально достижение целей кадровой политики МВД России. Данные цели должны осуществляться в соответствии со следующими направлениями деятельности:

1) совершенствование нормативно-правового обеспечения и приведение основ работы с личным составом в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ;

2) внесение изменений в критерии отбора кандидатов на должности в ОВД РФ с целью привлечения более профессиональных и интеллектуальных кадров;

3) организационно-штатная работа, создающая условия для комплексного кадрового планирования, проектирования организационно-штатного построения органов внутренних дел, распределения штатной численности и формирования структурных подразделений в соответствии с характером и особенностями оперативно-служебной деятельности;

4) усовершенствование профессиональной подготовки сотрудников ОВД РФ;

5) улучшение морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел, формирующее устойчивое морально-психологическое состояние личного состава, и достижения благоприятного климата в служебных коллективах;

⁴⁵ Расширенное заседание коллегии МВД России: Выступление Министра внутренних дел Российской Федерации генерала полиции Российской Федерации Владимира Колокольцева на расширенном заседании коллегии Министерства внутренних дел Российской Федерации. 17 февраля 2022 год. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/67795> (дата обращения: 27.05.2022).

б) профилактика и предупреждение коррупции, совершенствование норм антикоррупционного поведения сотрудников;

7) информационно-аналитическое обеспечение, позволяющее эффективно использовать современные информационные и телекоммуникационные технологии в целях совершенствования форм и методов работы с личным составом⁴⁶.

Современная кадровая политика в органах внутренних дел ориентирована не просто на развитие потенциала принятых на работу сотрудников, но и на постоянное совершенствование принципов, методов, технологий комплектования кадров.

Таким образом, можно говорить о том, что современное состояние кадровой политики в органах внутренних дел нуждается в совершенствовании и доработке, хотя с 2012 года был проделан огромный путь к улучшению ее состояния. Указанные и рассмотренные автором выше направления деятельности кадровой политики в органах внутренних дел указывают на то, что государственные органы активно занимаются данными вопросами и обеспечение актуальной кадровой политики в системе МВД России является на сегодняшний день приоритетным направлением деятельности Министерства внутренних дел Российской Федерации.

⁴⁶ Расширенное заседание коллегии МВД России: Выступление Министра внутренних дел Российской Федерации генерала полиции Российской Федерации Владимира Колокольцева на расширенном заседании коллегии Министерства внутренних дел Российской Федерации. 17 февраля 2022 год. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/67795> (дата обращения: 27.03.2022).

ГЛАВА 3. АНАЛИЗ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

§1. Проблемы реализации кадровой политики в органах внутренних дел на современном этапе

Важной задачей перед государственными органами, а также системой МВД России стоит совершенствование кадровой политики и повышение эффективности подготовки квалифицированных кадров в органах внутренних дел Российской Федерации.

Кадровая работа и кадровая политика в органах внутренних дел – это сложное направление профессиональной деятельности МВД России, требующее решения в совокупности со всеми управленческими, экономическими, социальными, нравственными, правовыми, психологическими и иными задачами.

Главным показателем организации кадровой работы является системность. Кадровая работа должна выстраиваться таким образом, чтобы поддерживать баланс между интересами сотрудников ОВД РФ и самой системы МВД России. Именно соблюдение системности кадровой работы может обеспечить эффективную реализацию конституционных прав и свобод сотрудника МВД России.

Как показывает практика в негативном отношении и подрыву имиджа МВД России зачастую виноваты сами сотрудники из-за совершения ими порочащих их профессиональную деятельность поступков⁴⁷. Например, такие ресурсы как нехватка кадров в подразделениях МВД России, достаточно слабая и некачественная подготовка кадров в рассматриваемой

⁴⁷ Пурьжова Л.В., Арутюнян Г.А. Кадровый потенциал организации: особенности формирования и управления // Молодой ученый. - 2016. - № 24 (128). - С. 228

государственной службе, отсутствие профессионализма является значительной причиной нарушения законности и служебной дисциплины⁴⁸.

Под кадрами ОВД РФ, автор понимает, сотрудников ОВД РФ, которые наделены совокупностью специфических, профессиональных способностей в зависимости от специфики службы. Данные навыки могут формироваться как в процессе профессионального обучения сотрудника, так и при длительной работе на определенной служебной деятельности и наличии постоянного правового статуса в конкретном органе внутренних дел в соответствии с предписанной должностью.

Кадровая политика в системе МВД России реализуется с целью осуществления формирования профессионального состава кадров, укрепления, развития и эффективного использования кадрового потенциала органов внутренних дел для выполнения задач правоохранительных органов.

Исследовав НПА, регулирующие кадровую политику и систему МВД России, автор делает вывод о том, что направленность, содержание и характер кадровой политики МВД России обусловлены такими факторами как:

- ограниченными ресурсами МВД России, например ограниченность финансовых ресурсов для необходимого реформирования ОВД России;
- сложившейся сложной и достаточно негативной криминогенной обстановкой, в том числе существенными изменениями качественных характеристик преступности;
- усилением угрозы возникновения чрезвычайных ситуаций техногенного характера;
- снижение престижа службы МВД России;

⁴⁸ Анализ судебной практики. Мониторинг правоприменения. URL: <https://pravoprim.spbu.ru/yurisprudentsiya/osnovy-pravovoj-sistemy/item/442-analiz-sudebnoj-praktiki-primeneniya-stati-292-uk-rf-sluzhebnyj-podlog.html> (дата обращения 27.02.2022).

- снижение уровня денежного довольствия и материального обеспечения сотрудников ОВД России;
- снижение социальной защищенности сотрудников ОВД РФ, а также лиц, которые были уволены со службы в МВД России, и их семей, а также всего гражданского персонала МВД России;
- снижением уровня профессиональной подготовки личного состава МВД России;
- снижения уровня качественных характеристик кандидатов на службу в ОВД России.

По мнению автора, достаточно полную характеристику кадровой политики ОВД РФ в своих работах дает Л.М. Колодкин⁴⁹, где он под кадровой политикой понимает достаточно многослойную и сложную систему, которая включает в себя все кадры ОВД РФ, а также систему и культуру их взаимоотношения и взаимодействия между собой, в том числе состояние морально-психологического климата, наличием нравственного облика рассматриваемой специфической группы государственных служащих, а также совокупность их традиций и правовых норм деятельности, в том числе и общую правовую культуру личного состава.

Целью кадровой политики органов внутренних дел РФ является формирование высокопрофессионального и сбалансированного кадрового отдела, который будет способен эффективно решать задачи ОВД РФ, которые поставлены перед системой МВД России обществом и государством в целом. Важность достижения указанной цели состоит в том, что от профессионализма, компетентности сотрудников МВД России, соблюдения ими дисциплины и законности при осуществлении своей профессиональной деятельности, а также владением ими служебной этики зависит решение всей

⁴⁹ Нечевин Д.К., Колодкин Л.М., Кирдяшова Е.В. Правозащитная деятельность. Учебное пособие для вузов. Учебное пособие// Москва.: Издательство Юрайт, 2021. — 96 с.

совокупности проблем в сфере обеспечения правопорядка и безопасности, поднятия имиджа службы МВД России в обществе.

В связи с анализом кадровой политики в ОВД РФ, автор выделяет следующие приоритетные направления и проблемы кадровой политики в МВД России:

- обеспечить высокое качество кадрового состава МВД России путем комплектования МВД России высококвалифицированными сотрудниками, которые имели бы высшее профессиональное образование (наличие ведомственного ВУЗа), соответствовали всем предъявляемым к ним государственным требованиям, а также ожиданиям общественности, которые готовы заниматься предупреждением и противодействием преступности и защиты прав и свобод граждан;

- осуществить обновление кадрового состава ОВД РФ путем передачи опыта служебной деятельности (например, стратегия наставничества), объективной и правильной расстановки сотрудников по должностям с учетом имеющейся у них профессиональной квалификации, а также личностных качеств и навыков;

- осуществить принятие комплекса разработанных и специализированных мер по стабилизации профессионального кадрового состава МВД России, в том числе снижению текучести кадров, привлечение и закрепление на службе в ОВД РФ опытных и квалифицированных специалистов, а также трудоустройства выпускников ведомственных образовательных учреждений согласно специфике их обучения, внедрения различных механизмов стимулирования деятельности сотрудников МВД России;

- создать эффективную систему кадрового планирования, которое сопряжено с проектированием организационно-штатного построения органов внутренних дел, расчётом и распределением штатной численности с

использованием научно-обоснованных методик и результатов мониторинга кадровой ситуации;

- формирование системы профессиональной ориентации и отбора на службу в органы внутренних дел, предназначенной обеспечить привлечение наиболее интеллектуально развитых и физически подготовленных кандидатов, отвечающих государственным требованиям.

Одно из важных направлений деятельности кадровой политики МВД России является повышение качества профессионализма служащего. Под профессионализмом служащего можно понимать совокупность высокой эффективности труда с наличием различных психологических ресурсов (например, внутреннего отношения человека к труду). Ввиду этого при отборе персонала важно обращать внимание на то, что человеком движет в выборе профессии и из каких моральных ориентиров он отталкивается.

Профессиональная подготовка в системе государственной службы понимается как специфический процесс овладения сотрудниками государственной службы конкретным видом профессиональной деятельности, а также приобретение необходимых психологических характеристик, которые требуются для осуществления рассматриваемой деятельности, а также психологическая готовность сотрудника государственной службы к выполнению служебных задач на том уровне, который требует законодатель для эффективного достижения общих целей государственной службы. Система повышения квалификации сотрудников государственной службы осуществляется с целью повысить эффективность государственного управления. Данную задачу можно решить только путем подготовки служащих, которые уже отвечают всем профессиональным и квалификационным требованиям к определенным должностям.

Решение вышеуказанной проблемы непосредственно связано с формированием резерва кадров. Формирование резерва – это многогранный,

сложный и достаточно длительный процесс. Данное направление является приоритетным в сфере обеспечения кадровой политики МВД России и является одним из элементов ее реализации. Работа с сотрудниками, включенными в состав резерва, обычно проводится по плану, в котором предусматриваются «конкретные мероприятия по приобретению необходимых теоретических и практических умений и навыков».

По мнению автора, совершенствование системы подготовки и переподготовки кадров ОВД РФ актуальней развивать в таких направлениях как:

- Осуществить прогнозирование в кадровой политике потребности в различных структурных подразделениях МВД России, а также в зависимости от потребностей наличием у сотрудников соответствующего образовательного обеспечения;
- Осуществить оценку возможностей образовательных ведомственных учреждений в осуществлении объемов и задач обучения;
- Разработка направлений подготовки и переподготовки, создание учебных планов и программ с учетом должностных уровней, видов деятельности, отраслевой специфики.

Все вышеуказанные меры можно определить как дополнительные к такой проблеме как разработка единой системы подготовки кадров, кадрового потенциала и реализации кадровой политики, которая бы отвечала современному времени.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что кадровая политика в МВД России отвечает за успешное осуществление государственной политики в сфере совершенствования кадров, проходящих службу в ОВД РФ, способных качественно осуществлять свои профессиональные обязанности. А также совершенствование системы подготовки и переподготовки кадров ОВД РФ является важной задачей МВД России, в том числе и повышение качества

профессионализма служащего, так как можно говорить о том, что от этого напрямую зависят человеческие судьбы и качество расследуемых преступлений.

§2. Совершенствование деятельности кадровой политики в органах внутренних дел

На основании всего вышеизложенного можно говорить о том какие аспекты кадровой политики в ОВД РФ необходимо совершенствовать.

Так, совершенствование кадровой политики в органах внутренних дел заключается в:

- Разработке различных комплексов и систем мотивации сотрудников ОВД РФ, а также внедрения современных механизмов стимулирования государственных служащих.

На сегодняшний день существует несколько систем стимулирования государственных служащих:

- 1) Система материального стимулирования.
- 2) Система нематериального стимулирования⁵⁰.

Самым актуальным и эффективным способом стимулирования является именно материальное стимулирование. Доктор социологических наук профессор Васильева Е.И. выделяет три системы оплаты труда государственных служащих:

- 1) централизованные;
- 2) децентрализованные;
- 3) смешанные⁵¹.

⁵⁰ Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала // М.: ГроссМедиа, 2005. – С. 45-46.

Под децентрализованной системой оплаты труда государственных служащих понимается система, при которой заработная плата непосредственно зависит от должностных обязанностей государственного служащего. Данной системой придерживаются такие страны как Великобритания и Австралия.

Российская Федерация придерживается смешанной системы оплаты труда. Оплата труда в России состоит из месячного оклада (согласно замещаемой должности) и месячного оклада согласно его классного чина гражданской службы, или классным чином юстиции, или дипломатическим рангом, в том числе и из ежемесячных и иных дополнительных выплат⁵².

Под немонетарным стимулированием автор понимает различные нематериальные блага, которые так или иначе оказывают воздействие на внутренние чувства индивида и побуждают его на достижение своих или коллективных ценностей, а также на совершение необходимых для достижения целей действий.

По мнению автора, позиция Гришиной Е.Е., наиболее полно отражает немонетарные стимулы, так как именно они делают жизнь сотрудников государственной службы комфортнее и оказывают тем самым стимулирующее воздействие. Гришина Е.Е выделяет следующие немонетарные стимулы⁵³:

1) социальные гарантии. Автор под социальными гарантиями понимает меняющуюся со временем систему правовых и социально-экономических средств, которая позволит обеспечить оптимальные условия жизнедеятельности членов общества и различных социальных групп, и

⁵¹ Васильева Е.А. Мотивация в системе государственной гражданской службы Республики Саха (Якутия): социологический анализ // Административное право и практика администрирования: электрон. версия. 2017. – С. 8 - 24.

⁵² О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 30.12.2021) // Российская газета. - 2004. 31 июля. - № 162. – ст. 50.

⁵³ Гришина Е.Е. Механизмы стимулирования результативности работы государственных и муниципальных служащих: дисс... канд. эконом. наук // М., 2006 – с. 67.

которая непосредственно затрагивает реализацию интересов членов общества и развитие общественной системы в целом. Социальные гарантии коррелируют с обстановкой и развитием страны, города или региона и могут иметь разный набор средств в зависимости от места работы индивида или от сферы и должности государственной службы.

2) Чувство социальной защищенности. Автор выделяет именно чувство социальной защищенности, где под ним понимает уверенность работника в своем социальном будущем, а именно в гарантии получения заработной платы, пенсии, медицинского страхования, оплачиваемого отпуска и больничного и других различных надбавок.

3) Постоянство в оплате труда.

4) Стабильность занятости. Данный принцип служит мощным мотиватором для сотрудника государственной службы. Стабильность и устойчивость служебного положения в сфере государственного управления должны быть гарантированы в различных случаях, даже в тех, когда происходит изменения системы государственных органов. Из данного стимула вытекает стимул уверенности и защищенности сотрудника государственного управления.

Именно немонетарная система стимулирования может оказывать большой положительный эффект. Так, система нематериальной мотивации позволяет снизить такие показатели как:

- текучесть кадров в системе МВД России;
- устанавливает понимание каждого сотрудника МВД России в своей важности в коллективе и для всей службы в целом, что дает представление о важности каждого члена коллектива для всей организации, тем самым повышая лояльность и приверженность.

Под лояльностью понимается комплекс мер, которые имеют своей целью установление положительного или позитивного отношения

сотрудников с работодателем.

Сегодня государство реализует специализированную программу социального развития УМВД России. Данная программа направлена на создание благоприятных условий труда и жизни для сотрудников МВД России с целью привлечь высококвалифицированных кадров на должности в систему МВД России. В данной программе внимание уделяется и молодежному движению, и ветеранским организациям. Целью данного проекта является именно совершенствование системы нематериальной мотивации сотрудников МВД России, а также совершенствование системы кадрового аудита. Этапы совершенствования системы стимулирования мотивации труда у государственных служащих отражены в Приложении.

Важным моментом также является совершенствование процесса увольнения сотрудников МВД России. Бюрократия при увольнении, намеренное затягивание сроков увольнения сотрудника, периодически возникающая проблема утери документов, однозначно настраивает отношение сотрудника на негативный лад. Сотрудник уходит с огромным разочарованием и гневом, что также оказывает влияние на имидж государственной службы и защиты прав сотрудника.

Было бы целесообразно непосредственному начальнику:

1) помочь организовать передачу всех текущих дел и документов другому действующему сотруднику;

2) поговорить в доверительной обстановке с сотрудником о настоящих причинах увольнения и попытаться его отговорить, не оказывая на него давления;

3) уточнить у сотрудника есть ли у него уже потенциальное место работы.

- Совершенствовать систему мер адаптации нового сотрудника, прибывшего для выполнения своих должностных обязанностей в системе

МВД России.

Если уже действующего сотрудника переводят на иную должность, его адаптация пройдет в кратчайшие сроки, чего нельзя сказать о сотруднике, который имеет не только специальную подготовку, но и опыт работы в аналогичных подразделениях другой организации, подвергнется адаптации в кратчайшие сроки. Однако для новичка процесс адаптации может быть достаточно болезненным и долгим. За данный момент отвечать должен непосредственный руководитель. Для более быстрого погружения в работу, в МВД России прикрепляют наставника, который оказывает новичку поддержку, помогает влиться в коллектив и в работу в целом.

Непосредственный руководитель подразделения помогает новичку создать ориентировочную программу и знакомит его с кадровой политикой, условиями работы и правилами, принятыми в коллективе.

- Важным также является поддержание здорового морально-психологического климата в коллективе.

Данный аспект зачастую играет решающую роль при решении гражданина какую профессию ему выбирать, оставаться ли на новом месте работы или уволиться. Поэтому именно за руководителем подразделения системы Министерства внутренних дел Российской Федерации закрепляется данная задача. От грамотных, профессиональных действий руководителям будет зависеть какая будет обстановка в коллективе и каким образом будет осуществляться взаимодействие между сотрудниками.

Необходимо отметить, что система стимулирования деятельности государственных служащих может быть эффективной только при соблюдении следующих условий:

- необходимость охвата системы стимулирования всех сотрудников государственной службы;

- необходимость учета запросов, потребностей и ожиданий различных категорий сотрудников⁵⁴;
- справедливости, регулярности и гарантированности поощрений и других стимулирующих выплат.

Таким образом, система МВД РФ нуждается в изменениях методов стимулирования государственных служащих, а также в рационализации системы внедрения механизмов стимулирования и ввиду этого, автор предлагает внесение следующих дополнений в законодательство ОВД России, регулирующее стимулирование сотрудников ОВД России:

1) Разработать и реализовать Федеральный закон «О стимулировании деятельности государственных служащих в Российской Федерации», который включал бы в себя общие положения; основные понятия стимулирования государственных служащих; цели, задачи и методы стимулирования государственных служащих; основные принципы и направления правового и организационного обеспечения стимулирования государственных служащих; описание факторов, которые непосредственно влияют на стимулирование государственных служащих; формы и средства стимулирования деятельности государственных служащих».

Также автор считает целесообразным внести поправки в НПА и установить в обязательном регламенте при отборе на службу в МВД России условие и наличия высшего профильного образования. Это объясняется тем, что сотрудник, закончивший профильный ВУЗ РФ приходит на службу, обладая знаниями, умениями и навыками, в отличие от сотрудника, имеющего непрофильное образование. Данное условие также оказывает непосредственное влияние на качество реализуемых целей и задач системы МВД России. В том числе, автор считает, что периодическое повышение

⁵⁴ Голубев А.В. Стимулирование как фактор повышения эффективности правоохранительной деятельности органов внутренних дел: дисс... канд. юр. наук// Москва, 2019. – 107 с.

квалификации сотрудников значительно повысит эффективность проводимой кадровой политики в системе государственных органов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог проведенному исследованию, можно отметить, что реализация кадровой политики является важной задачей не только государства, но и системы МВД России в целом.

Проанализировав понятийный аппарат автор пришел к выводу:

— Под государственной службой понимается осуществление гражданами Российской Федерации специализированной законодательно закрепленной профессиональной служебной деятельности в сфере обеспечения исполнения полномочий России, ее субъектов, федеральных и региональных государственных органов, в том числе и лиц, которые замещающие государственные должности Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

— Под кадровым потенциалом понимается в широком смысле - совокупность профессиональных качеств сотрудников, их умений, навыков, которые используются для достижения целей и задач МВД России и повышения эффективности деятельности данной государственной службы, а в более узком понимании под кадровым потенциалом понимается временно свободные или резервные трудовые места, которые потенциально могут быть заняты специалистами в результате их обучения.

— Под кадровой политикой понимается совокупность целей, принципов, требований, норм, которые определяют направление и содержание работы с персоналом с целью реализации целей МВД России и достижения задач управления человеческими ресурсами.

С учетом нестабильной политической обстановкой и глобальными изменениями, представляется актуальным разработать Федеральный закон «О стимулировании деятельности государственных служащих в Российской Федерации», который включал бы в себя:

- общие положения;
- основные понятия стимулирования государственных служащих;
- цели, задачи и методы стимулирования государственных служащих;
- основные принципы и направления правового и организационного обеспечения стимулирования государственных служащих;
- описание факторов, которые непосредственно влияют на стимулирование государственных служащих;
- формы и средства стимулирования деятельности государственных служащих».

Важным в настоящее время остаются вопросы, связанные с:

- Финансированием системы МВД России, а именно улучшение условий труда и рабочих мест, увеличение уровня заработной платы, программы по получению жилья или материальной выплате. Указанные аспекты влияют на эффективность реализации кадровой политики;
- Преемственностью опыта служебной деятельности и оптимальной расстановки личного состава с учетом профессиональной квалификации, способностей и личностных качеств;
- Стабилизацией имеющегося состава ОВД, а также снижение текучести кадров;
- Обеспечением высокой степени подготовки кандидатов к назначению на вышестоящие должности а также использованием многоуровневого кадрового резерва МВД России;
- Стимулированием и планированием служебного роста сотрудников ОВД, создания условий в соответствии с принципом открытости продвижения по службе, с учетом опыта служебной деятельности и личностных качеств;

- Оптимизация и совершенствование наградной системы и иных видов поощрений требующая установления критериев оценки заслуг сотрудника и очередность награждения;
- Создание автоматизированной системы, включающей в себя информацию о первичном обращении лиц с использованием информационно-коммуникационных систем желающих поступить на службу в ОВД, лицах проходивших ранее службу.

Внедрение указанных аспектов поспособствует оптимизации деятельности кадровых подразделений, а также положительно отразится на качестве, профессионализме личного состава.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

I. Законы, нормативные правовые акты и иные официальные документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (ред. от 01.07.2020) // Собрание законодательства РФ. – 2009. - № 4. – Ст. 445.

2. О внесении изменений в Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в части совершенствования регулирования отдельных вопросов прохождения службы в органах внутренних дел: Федеральный закон от 02.08.2019 № 318-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Российская газета. – 2019. – 09 августа. - № 175.

3. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 30.12.2021) // Российская газета. - 2004. 31 июля. - № 162.

4. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 02.07.2021) // Российская газета. - 2003. 31 мая. - № 104.

5. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Российская газета. - 2011. – 07 декабря. - № 275.

6. О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 19.07.2011 № 247-ФЗ (ред. от 30.12.2021) // Российская газета. - 2011. – 21 июля. - № 157.

7. Об оперативно-розыскной деятельности: Федеральный закон от 12.08.1995 № 144-ФЗ (ред. от 01.04.2022) // Российская газета. - 1995. – 18 августа. - № 160.

8. О полиции: Федеральный закон от 07 февраля 2011 № 3-ФЗ (ред. от 21.12.2021) // Российская газета. – 2011. – 8 февраля. - № 2.

9. О подготовке кадров для органов внутренних дел Российской Федерации по договорам на обучение (вместе с «Положением о заключении договора на обучение между Министерством внутренних дел Российской Федерации (его территориальным органом на окружном, межрегиональном или региональном уровне) и гражданином Российской Федерации, предусматривающего обязательство последующего прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации»): Указ Президента РФ от 14.01.2013 № 21 (ред. от 06.10.2020) // Российская газета. - 2013. – 16 января. - № 6.

10. Об утверждении Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации и Типового положения о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации: Указ Президента РФ от 21.12.2016 № 699 (ред. от 06.06.2022) // Собрание законодательства РФ. – 2016. -26 декабря. - № 52 (Часть V). - Ст. 7614.

11. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Обеспечение общественного порядка и противодействие преступности»: Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 345 (ред. от 26.11.2021) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – 05 мая. - № 18 (часть IV). - Ст. 2188.

12. Об утверждении Положения о военно-врачебной экспертизе: Постановление Правительства РФ от 04.07.2013 № 565 (ред. от 24.12.2021) // Собрание законодательства РФ. – 2013. – 15 июля. - № 28. - Ст. 3831.

13. Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации: Постановление ВС РФ от 23.12.1992 № 4202-1 (ред. от 05.02.2018) // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1993. – 14 января. - № 2. - Ст. 70.

14. О деятельности органов внутренних дел по предупреждению преступлений (вместе с «Инструкцией о деятельности органов внутренних дел по предупреждению преступлений»): Приказ МВД России от 17.01.2006 № 19 (ред. от 28.12.2021) // Первоначальный текст документа также опубликован не был.

15. Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации[Текст]: Приказ МВД России от 01.02.2018 № 50 // Российская газета. – 2018. – 03 марта. № 50460.

II. Монографии, учебники, учебные пособия, статьи, научные публикации

16. Артемова М.В. Проблемы правового регулирования подбора, использования и профессионального обучения кадров в организации / Дис. ...канд. юрид. наук / М.В. Артемова. – М., 2019. – с. 230.

17. Бархатова Е.Ю. Комментарий к Конституции Российской Федерации: новая редакция (постатейный). — 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2020. — с. 256.

18. Бахрах Д.Н. Государственная служба: основные понятия, её составляющие, содержание и принципы // Государство и право. 2019. – № 12. – с. 11 – 19.

19. Васильева Е.А. Мотивация в системе государственной гражданской службы Республики Саха (Якутия): социологический анализ // Административное право и практика администрирования: электрон. версия. 2017. – С. 8 - 24.

20. Гончарова, Н. В. Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда : учебное пособие / Н. В. Гончарова, Л. В. Дайнеко, Е. В. Зайцева; под общ. ред. Е. В. Зайцевой ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2021. – с. 162.

21. Глущенко А.В., Кучерова Е.П., Юкина А.Ю. Анализ труда и заработной платы органов внутренних дел в контексте кадровой безопасности // Международный бухгалтерский учет. - 2020. - Т. 23. - № 7 (469). - С. 755 - 776.

22. Гришина Е.Е. Механизмы стимулирования результативности работы государственных и муниципальных служащих: дисс... канд. эконом. наук // М., 2006 – С. 174.

23. Нечевин Д.К., Колодкин Л.М., Кирдяшова Е.В. Правозащитная деятельность. Учебное пособие для вузов. Учебное пособие// Москва.: Издательство Юрайт, 2021. — 96 с.

24. Максимов А.А. Мотивация государственных служащих как управленческая проблема // Вестник Московского Университета. Социология и политология, 2017. – с. 77 – 89.

25. Николаева Е. А. Совершенствование системы кадрового потенциала органа внутренних дел / Е. А. Николаева// Молодой ученый. — 2020. — № 24 (314). — С. 206-208.

26. Пурьжова Л.В., Арутюнян Г.А. Кадровый потенциал организации: особенности формирования и управления // Молодой ученый. - 2016. - № 24 (128). - С. 228 – 231.

27. Соловьев А. В. Конфликт корыстных интересов на государственной и муниципальной службе. Природа и способы преодоления. Учебное пособие // ООО «Прспект», 2017. – С. 343.

28. Щукина Т. В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование: монография / Т.В. Щукина. – Воронеж: ИПЦ «Научная книга», 2001. – С. 650.

III. Электронные ресурсы

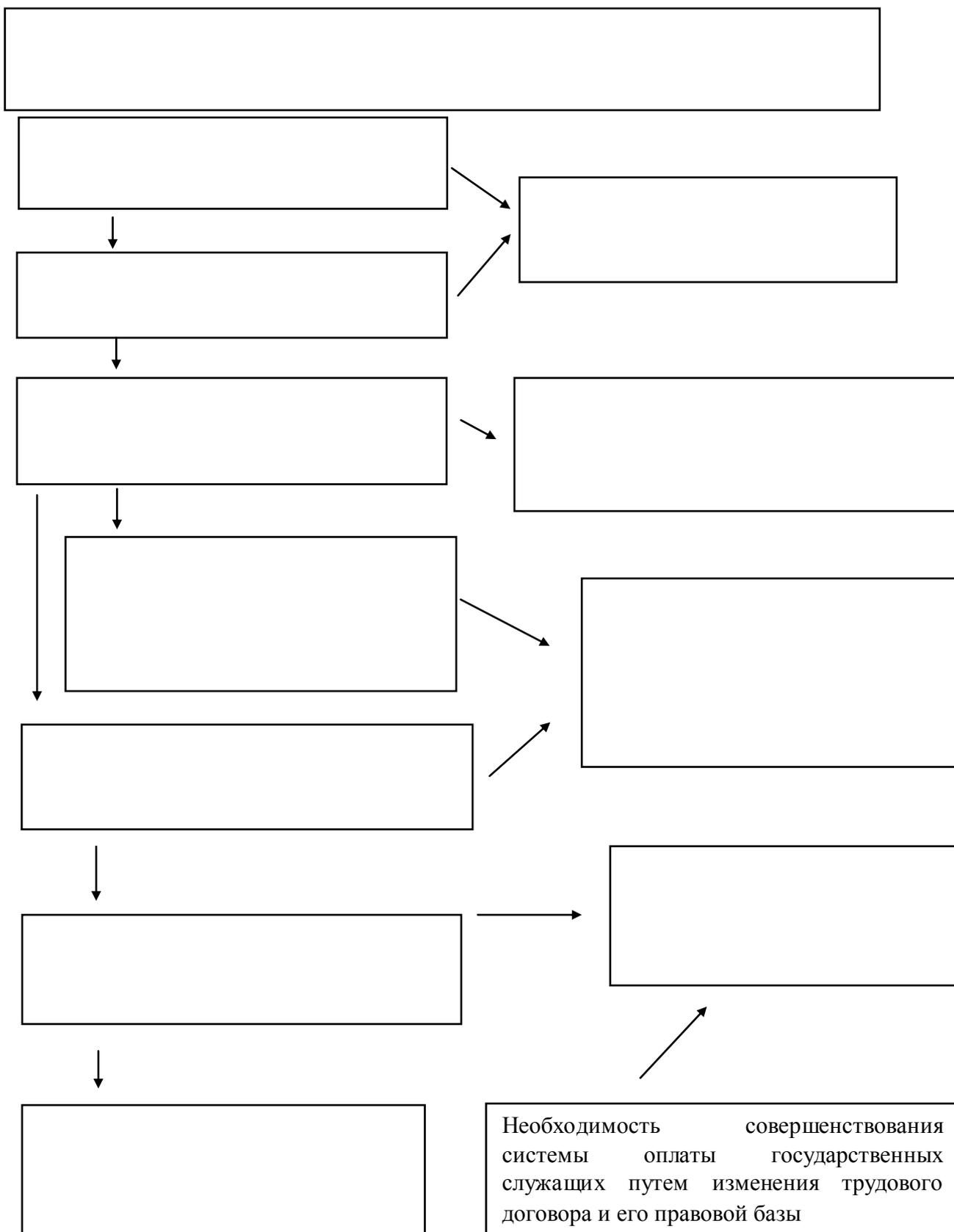
29. Николайчук О. А. Государственная кадровая политика и проблемы ее реализации в системе государственной службы Российской Федерации // E-Scio. 2018. №6 (21). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-kadrovaya-politika-i-problemy-ee-realizatsii-v-sisteme-gosudarstvennoy-sluzhby-rossiyskoj-federatsii> (дата обращения 15.04.2022).

30. Личный состав МВД сократился. РБК, 2019. URL: <https://www.rbc.ru/economics/16/10/2019/5da5b0089a7947b44c7f0162> (дата обращения 27.03.2022).

31. Анализ судебной практики. Мониторинг правоприменения. URL: <https://pravoprim.spbu.ru/yurisprudentsiya/osnovy-pravovoj-sistemy/item/442-analiz-sudebnoj-praktiki-primeneniya-stati-292-uk-rf-sluzhebnyj-podlog.html> (дата обращения 27.02.2022).

32. Расширенное заседание коллегии МВД России: Выступление Министра внутренних дел Российской Федерации генерала полиции Российской Федерации Владимира Колокольцева на расширенном заседании коллегии Министерства внутренних дел Российской Федерации. 17 февраля 2022 год. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/67795> (дата обращения: 27.03.2022).

Приложение



РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу
обучающегося 071 учебной группы, очной формы обучения, набора
2017 года, по специальности 40.05.02 – Правоохранительная деятельность
Ахметзянова Султана Сириновича
на тему:

«Направления реализации кадровой политики в органах внутренних дел на
современном этапе».

Тема выпускной квалификационной работы, представленной слушателем 5 курса 071 учебной группы ФПС по ПВО КЮИ МВД России младшим лейтенантом полиции Ахметзяновым С.С., представляется весьма актуальной для сотрудников территориальных и других органов МВД Российской Федерации. Актуальность темы исследования обусловлена тем, что на данный момент в Российской Федерации реализация кадровой политики нуждается в совершенствовании, т.к. руководителями отмечается недостаток квалифицированных кадров.

Автор раскрыл в работе содержание темы «Направления реализации кадровой политики в органах внутренних дел на современном этапе» в полном объеме, указав и возможные пути совершенствования.

Согласно плану-графику выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, шести параграфов входящих в них, заключения, списка использованной литературы и приложений.

В введении автор обосновал актуальность, новизну исследования, определил цели, задачи, объект, предмет исследования, а также исследователей занимающихся разработкой указанной темы.

В первой главе «Теоретические основы кадровой политики в органах внутренних дел Российской Федерации» исследуется история развития кадровой политики в ОВД, этапы ее развития и на каком уровне находятся органы внутренних дел в системе государственной службы Российской Федерации. При написании главы автор обращался к различным источникам права, а также к научным трудам и исследованиям.

Во второй главе «Направления реализации кадровой политики в органах внутренних дел на современном этапе в Российской Федерации» автором раскрываются основные положения и принципы кадровой политики в органах внутренних дел Российской Федерации, а также современное состояние кадровой политики в органах внутренних дел и направления ее деятельности.

В третьей главе «Анализ и совершенствование направлений реализации кадровой политики в органах внутренних дел на современном этапе» автором поставлены задачи по исследованию проблемы реализации кадровой политики в органах внутренних дел на современном этапе и совершенствование деятельности кадровой политики.

Научный стиль изложения и используемый категориальный аппарат, позволяет говорить о умении автора излагать свои мысли логично и обоснованность выводы.

Приведенные в работе рекомендации и выводы могут быть применены в практической деятельности сотрудников органов внутренних дел. В работе все законодательные источники использованы с учетом их последних изменений, приведены выдержки из диссертационных исследований, научной литературы, соответствующие рассматриваемой автором теме.

Выпускная квалификационная работа выполняется Ахметзяновым С.С., в соответствии с планом-графиком, раскрывает заявленную автором тему исследования. По структуре, объему и содержанию разделов, глубине проработки материала соответствует предъявляемым требованиям к выпускной квалификационной работе и заслуживает положительной оценки по завершению исследования.

Рецензент

Начальник ОУР
ОП №6 «Савиново»
УМВД России по г. Казани
подполковник полиции
«13» марта 2022 г.



Р.М. Гарифуллин

С рецензией ознакомлен
«13» марта 2022 г.

С.С. Ахметзянов



АНТИПЛАГИАТ
ОБНАРУЖЕНИЕ ЗАИМСТВОВАНИЙ



СПРАВКА

Казанский юридический институт МВД
России

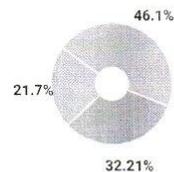
о результатах проверки текстового документа
на наличие заимствований

ПРОВЕРКА ВЫПОЛНЕНА В СИСТЕМЕ АНТИПЛАГИАТ.ВУЗ

Автор работы: Ахметзянов Султан Сиринович
Самоцитирование
рассчитано для: Ахметзянов Султан Сиринович
Название работы: Направление реализации кадровой политики в органах внутренних дел на современном этапе.
Ахметзянов С.С.
Тип работы: Дипломный проект
Подразделение: кафедра АП, АД и уОВД КЮИ МВД РФ

РЕЗУЛЬТАТЫ

ЗАИМСТВОВАНИЯ	32.21%
ОРИГИНАЛЬНОСТЬ	46.1%
ЦИТИРОВАНИЯ	21.7%
САМОЦИТИРОВАНИЯ	0%



ДАТА ПОСЛЕДНЕЙ ПРОВЕРКИ: 23.06.2022

Модули поиска: ИПС Адилет; Библиография; Сводная коллекция ЭБС; Интернет Плюс; Сводная коллекция РГБ; Цитирование; Переводные заимствования (RuEn); Переводные заимствования по eLIBRARY.RU (EnRu); Переводные заимствования по Интернету (EnRu); Переводные заимствования издательства Wiley (RuEn); eLIBRARY.RU; СПС ГАРАНТ; Модуль поиска "КЮИ МВД РФ"; Медицина; Сводная коллекция вузов МВД; Диссертации НББ; Перефразирования по eLIBRARY.RU; Перефразирования по Интернету; Патенты СССР, РФ, СНГ; Коллекция СМИ; Шаблонные фразы; Кольцо вузов; Издательство Wiley

Работу проверил: Кормильцева Светлана Олеговна

ФИО проверяющего

Дата подписи: 23.06.2022

Подпись проверяющего



Чтобы убедиться
в подлинности справки, используйте QR-код,
который содержит ссылку на отчет.

Ответ на вопрос, является ли обнаруженное заимствование
корректным, система оставляет на усмотрение проверяющего.
Предоставленная информация не подлежит использованию
в коммерческих целях.

ОТЗЫВ

о работе обучающегося 071 учебного взвода (группы) очной формы обучения, 2017 года набора, по специальности 40.05.02 - «Правоохранительная деятельность» Ахметзянова Султана Сириновича
фамилия, имя, отчество

в период подготовки выпускной квалификационной работы
на тему «Направления реализации кадровой политики в органах внутренних дел на современном этапе»
наименование темы

Тема выпускной квалификационной работы «Направления реализации кадровой политики в органах внутренних дел на современном этапе» выбрана слушателем С.С. Ахметзяновым из списка тем, предложенного кафедрой. Мотивом в выборе темы послужила актуальность проблемы кадровой политики в органах внутренних дел.

Цель исследования состоит в комплексном исследовании направлений реализации кадровой политики в органах внутренних дел на современном этапе.

Во введении С.С. Ахметзяновым обосновывается актуальность темы исследования, показывается степень ее научной разработанности. Определяются цели, объект и предмет. Раскрывается методологическая основа, показывается ее новизна, излагаются основные положения, рассматриваемые в работе.

В первой главе «Теоретические основы кадровой политики в органах внутренних дел Российской Федерации» раскрывается ретроспективный аспект формирования Органов внутренних дел в системе государственной службы Российской Федерации, а также отражаются нормативные правовые акты, регулирующие исследуемую тему.

Вторая глава «Состояние кадровой политики в органах внутренних дел на современном этапе в Российской Федерации» посвящена положениям и принципам кадровой политики в органах внутренних дел на современном этапе в Российской Федерации, демонстрируется многоаспектный подход в определении понятия кадровая политика, раскрываются положения по подбору, изучению и оценке кандидатов на должности, а также оценивается состояние кадровой политики в органах внутренних дел в настоящее время, направления ее деятельности.

В третьей главе «Анализ и совершенствование направлений реализации кадровой политики в органах внутренних дел на современном этапе» проанализированы проблемы реализации кадровой политики в органах внутренних дел на современном этапе, а также сформулированы рекомендации по совершенствованию деятельности кадровой политики в органах внутренних дел.

В заключении излагаются основные выводы и предложения,

направленные на совершенствование деятельности кадровой политики в органах внутренних дел.

Таким образом, следует отметить, что выпускная квалификационная работа С.С. Ахметзянова имеет выраженный исследовательский характер. В ней автором грамотно изложена теоретическая часть, которая имеет логичное и последовательное изложение материала с соответствующими выводами и обоснованными предложениями.

Методологическую основу работы составляет система идей научного познания, а именно: диалектический метод и структурно-системный подход; общенаучные (анализ, синтез, индукция, дедукция, сравнение, обобщение) и частнонаучные (статистический, изучение нормативно-правовых актов, результаты авторского социологического исследования, контент-анализ).

Цели и задачи слушателем определены самостоятельно в соответствии с темой работы, работа написана доступным языком легким для восприятия.

В целом, анализ выпускной квалификационной работы С.С. Ахметзянова показывает его отличные знания вопросов исследуемой темы. В своей работе он уверенно оперирует данными научной литературы профессиональной направленности, свободно ориентируется в источниках права и использует методы системного анализа.

К плюсам данной работы можно отнести качественную проработку имеющихся по данной проблеме научных источников, умелое оперирование юридическими терминами и категориями в тексте представленной работы.

Автором выпускной квалификационной работы достаточно подробно изучена деятельность кадровой политики в органах внутренних дел. С.С. Ахметзянов проанализировал нормативные правовые акты, регулирующие вопросы, связанные с кадровым потенциалом, политикой, составом ОВД РФ, а также связанные с рассмотрением вопросов прохождения службы в ОВД РФ и стимулированием сотрудников МВД России, а также выделил принципы, на основании которых должны совершенствоваться нормативные правовые акты.

Это позволило ему сформулировать ряд основных выводов, решение которых по его мнению, будет способствовать совершенствованию кадровой политики в ОВД РФ.

После выбора и утверждения темы выпускной квалификационной работы С.С. Ахметзянов совместно с научным руководителем был составлен план выпускной квалификационной работы. Все параграфы и главы автором работы представлялись для проверки научному руководителю в строго в установленные сроки. После проверки научным руководителем структурных частей работы С.С. Ахметзянов добросовестно устранял имеющиеся недостатки.

В ходе написания работы С.С. Ахметзянов показал уверенное владение компьютерными методами сбора, хранения и обработки информации, применяемой в сфере профессиональной деятельности. Умение и навыки работы с компьютерными программами (Word, PowerPoint, Excel и т.п.), информационно-справочными ресурсами, работы в системе интернет.