

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: «Государственная кадровая политика в системе МВД России»

Выполнил:

Слушатель 5 курса 172 уч. гр., спец.
Правовое обеспечение национальной безопасности, 2017 г. набора
младший лейтенант полиции
Мастрова Яна Анатольевна

Руководитель:

Заместитель начальника кафедры
административного права,
административной деятельности и
управления органами внутренних дел
кандидат экономических наук,
полковник полиции
Кудасова Ольга Игоревна

Рецензент:

Начальник отдела дознания ОП №13
«Азино-2» УМВД России по г. Казани,
майор полиции
Мухаметшина Ландыш Сагитовна

Дата защиты: «___» _____ 2022 г.

Оценка _____

Казань 2022

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ОРГАНИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.....	8
§1. Кадровая политика как важнейшая составляющая государственной службы	8
§2. Организация работы с кадрами в системе МВД России.....	14
§3. Основы правового регулирования прохождения государственной службы в органах внутренних дел России.....	20
ГЛАВА 2. ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ПОДХОДОВ ПОДГОТОВКИ КАДРОВОГО СОСТАВА В СИСТЕМЕ МВД РОССИИ.....	30
§1. Принципы и основные направления формирования кадрового состава в органах внутренних дел России	30
§2. Образовательные стандарты подготовки кадров в органах внутренних дел России	36
§3. Проектная деятельность как способ отбора кандидатов на вакантные должности органов внутренних дел России.....	49
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	56
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	61
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	68
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	70

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день, в условиях трансформации общественных отношений, появления новых форм взаимодействия в социуме, качественного изменения преступности, развития информационно-телекоммуникационных технологий, требования к навыкам и компетенциям сотрудников органов внутренних дел постепенно возрастает, в связи с чем значение работы с кадрами в системе Министерства внутренних дел России (далее - МВД России) принимает особую актуальность.

Это обусловлено тем, что коренные социально-экономические преобразования в России, принципиальные изменения базисных характеристик современного общества, обострение криминальной ситуации в стране, когда рост преступности становится реальной угрозой ее национальной безопасности, требуют высокого уровня профессионализма от сотрудников органов внутренних дел, способных эффективно обеспечить надежную защиту личности, общества и государства от противоправных посягательств.

В связи с этим развитие системы работы с кадрами в системе МВД России является одним из основных направлений обеспечения государственной и общественной безопасности. В этом смысле кадровая работа с сотрудниками органов внутренних дел должна рассматриваться как приоритетное направление, так как от уровня профессиональной подготовленности личного состава зависит не только обеспечение общественной безопасности, но и личная безопасность сотрудников полиции.

Совершенствование качественного отбора и подготовки кадров - важнейшая задача стабилизации российского общества. Вопросы их подбора, подготовки, обучения, закрепления и воспитания находятся в центре внимания. Это обусловлено рядом причин.

Прежде всего, отметим, что успех функционирования любого из звеньев государственного аппарата, любого ведомства определяется, главным

образом, качественной подготовки кадров данного ведомства, в частности, уровнем их профессиональной подготовки, совокупностью личных качеств, отвечающих требованиям действующего законодательства. Указанное обстоятельство напрямую обуславливает степень эффективности реализации возложенных на сотрудников органов внутренних дел служебных обязанностей в целях обеспечения общественной безопасности и общественного порядка.

Кадровый потенциал - ведущий компонент эффективности правоохранительной деятельности, так как он напрямую обуславливает качественное выполнение возложенных на ведомство функций, особенно в условиях цифровизации преступности. Так, по данным Главного информационно-аналитического центра МВД России (далее – ГИАЦ МВД РФ) в 2021 году было зарегистрировано 517 722 преступления, совершенных с использованием информационно-телекоммуникационных технологий или в сфере компьютерной информации, что на 1,4% больше, чем за аналогичный период.¹

Таким образом, принципиальные изменения базисных характеристик современного общества, необходимость укрепления основ государственной службы, усложнение и возрастание объема задач выполняемых органами внутренних дел, изменение качественных характеристик преступности, которая приобрела характер угрозы национальной безопасности страны, обуславливают объективную необходимость изменения механизма формирования кадров органов внутренних дел, разработки новых способов отбора кандидатов на вакантные должности МВД России.

В контексте указанных факторов, прежде всего, обратим внимание на то обстоятельство, что с изменением в обществе места и роли органов

¹ Состояние преступности в России за январь-декабрь 2021 г.// Основные статистические данные ГИАЦ МВД РФ. – URL: <https://мвд.рф/reports/item/28021552/> (дата обращения: 15.04.2022).

внутренних дел возникла необходимость коренного пересмотра подходов к определению профессиональных требований к их сотрудникам. Изменить положение дел может только качественный пересмотр существующих форм отбора кандидатов на должности в системе МВД России и работы с кадрами.

Объектом исследования являются правоотношения, возникающие в процессе кадрового обеспечения деятельности органов внутренних дел. В качестве предмета исследования рассматриваются современное состояние, динамика и основные тенденции развития кадровых аппаратов в структуре МВД России, организационно-правовые факторы, детерминирующие эффективность обеспечения кадрами органов внутренних дел, уровень развития нормативной правовой базы работы с кадрами в МВД России и состояние научных разработок в этой области.

Целью исследования выступает в комплексном изучении организационно-правовых основ кадровой политики в органах внутренних дел, дальнейшем совершенствовании структуры, форм и методов деятельности кадровых аппаратов в системе МВД России. Достижение указанной цели определяет решение следующих задач:

- рассмотреть кадровую политику в качестве важнейшей основы управления в государственной службе;
- представить анализ организации работы с кадрами в системе МВД России;
- охарактеризовать основы правового регулирования прохождения государственной службы в органах внутренних дел России;
- выделить принципы и основы правового регулирования прохождения государственной службы в органах внутренних дел России;
- изучить образовательные стандарты подготовки кадров в органах внутренних дел России;
- рассмотреть проектную деятельность в качестве способа отбора кандидатов на вакантные должности органов внутренних дел России;

- сделать выводы в рамках проведенного исследования.

В работе применялась совокупность общенаучных и частнонаучных методов: описательный; метод логического осмысления, позволивший последовательно изложить материал; абстрагирование и обобщение, призванные систематизировать факты и дать их толкование; анализ и синтез, обеспечившие достоверность выводов; системный подход, необходимый для раскрытия взаимосвязей между явлениями; статистический метод.

Эмпирическими материалами исследования послужили научные статьи, опубликованные в различных изданиях, статистические данные ГИАЦ МВД России за 2021г., результаты социологического опроса, интернет-источники.

Апробация и внедрение в практику результатов исследования. Основные положения выпускной квалификационной работы были доложены на следующих научно-практических конференциях:

- Внедрение KPI подхода в кадровую политику системы МВД России // VI Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы правового, экономического и социально-психологического знания: теория и практика», (Донбасская юридическая академия, 2022 г.).

Основные положения выпускной квалификационной работы были разработаны при подготовке научных публикаций:

- Сборник научных статей по результатам VI Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы правового, экономического и социально-психологического знания: теория и практика», Т.1, 2022 г. – Мастрова Я.А. «Внедрение KPI подхода в кадровую политику системы МВД России» – С.103-106 (РИНЦ).

- Вестник Казанского юридического института МВД России, 2022 г., Т.14 – Сахапов И.Р., Мастрова Я.А. «К вопросу о внедрении компетенций WorldSkills в образовательный процесс ведомственных образовательных организаций МВД России» - С. (ВАК).

В ходе работы использовались труды таких ученых как: Аврутин Ю. Е.,

Батоев В.Б., Болдырев У.К., Ипакян А.П., Казаков В.В., Маринин С.А. и многих других.

Структура работы обусловлена поставленными целями и задачами и состоит из введения, двух глав, объединяющих шесть параграфов, заключения и списка использованной литературы.

ГЛАВА 1. ОРГАНИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

§1. Кадровая политика как важнейшая составляющая государственной службы

Основой любой эффективно выстроенной социальной работы выступает чёткая организационная структура, представляющая собой систему взаимосвязанных элементов, образующую общую диалектически единую форму взаимодействия её структурных элементов. При этом каждая единица данной системы должна выполнять ряд определенных функций, решать круг определённых задач, предназначенных для достижения общественно полезных целей. Для достижения общественно полезных результатов в социальной системе должна быть выстроена эффективная система управления, базирующаяся на грамотно сформированной кадровой политике, основанной из диалектически связанной совокупности управляющих и управляемых элементов.

При этом особый интерес представляет кадровая политика в системе государственного управления, так как она является важнейшим социально-политическим институтом, основной целью которой выступает достижение общественно полезных целей для всего социума. В данном случае понятие кадровой политике, одной стороны, следует рассматривать в качестве системы официально признанных целей и приоритетов, принципов и задач деятельности государства по регулированию всех кадровых процессов и отношений в стране, а с другой - выражение стратегии государства по формированию и развитию профессиональных качеств и рационального использования кадрового потенциала страны. Помимо этого, под кадровой политикой также понимаются основные направления работы с персоналом в определённой организации, формируемые в соответствии со стратегическими целями деятельности. В связи

с этим представляется необходимость обращения к вопросу о точном определении данного явления, рассмотрим ключевые позиции.

Исходя из анализа литературы, определение понятия «кадровая политика» зависит от применения системного, институционального, деятельностного, стратегического либо интегрального подходов. Так, по мнению А.Я. Кибанова, кадровую политику следует рассматривать в качестве целостной стратегии работы с персоналом, включающей в себя определённые формы и методы, цели и задачи, реализация которых, в первую очередь, направлены на формирование пула высокоспециализированной команды профессионалов, эффективно выполняющего возложенные на них трудовые функции.¹ Отличной от мнения А.Я. Кибанова выступает позиция, высказанная Б.Л. Ереминым и Т.Ю. Базаровым, в соответствии с которой кадровая политика представляется в качестве базовых принципов, направленных на реализацию руководящих установок в рамках деятельности организаций на длительную перспективу. При этом её основной целью должно выступать обеспечение баланса между процессами сохранения и обновления количественного и качественного состояния кадров с учетом требований законодательства, рынка, потребностей самой компании.² Помимо этого, в некоторых источниках также подчёркивается мнение о том, что данная сфера деятельности направлена на сохранение и развитие кадров, являясь, тем самым, генеральным направлением деятельности по работе с персоналом, а также экономичным и организационным механизмом по обеспечению эффективной административной деятельности в кадровой системе.³

Таким образом, кадровая политика представляет собой планомерную стратегию регулирования кадровых процессов, направленных на формирование

¹ Кибанов А.Я. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала. М.: Проспект, 2021. С. 125.

² Управление персоналом / под ред. Т.Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. М.: Юнити. 2020. С. 57.

³ Любшина Д. С. Кадровая политика организации: определение и ее виды // Вестник науки и образования. 2020. № 8 (20). С. 56.

высокопроизводительного и эффективного пула работников с целью повышения конкурентоспособности организации на рынке труда либо оперативного удовлетворения потребностей социума в определённой сфере жизнедеятельности общества.

На сегодняшний день кадровая политика предназначена для привлечения и эффективного использования трудового ресурса, а также создании необходимых условий для успешной реализации возложенных на специалистов функциональных прав и обязанностей, необходимых для достижения общественно значимых целей.

Формирование кадровой политики возложено на высшие органы государственной власти, которые определяют дорожную карту развития кадрового потенциала в стране. Так, в соответствии с ч.3 ст. 80 с Конституцией Российской Федерации (далее – Конституция РФ), Президент Российской Федерации определяет основные направления внутренней и внешней политики государства, в том числе и кадровой.¹

Кадровая политика формируется в несколько этапов. Одним из этапов выработки государственной кадровой политики выступает определение её теоретической концепции, то есть системы научных знаний и идей, раскрывающих основные научно обоснованные подходы к разрешению кадровых проблем, а также определяются основные приоритетные направления формирования и развития кадрового потенциала в сфере государственного управления. Под концепцией государственной кадровой политики следует понимать научно обоснованную доктрину и стратегию государства по развитию кадрового потенциала страны, признанная высшими должностными лицами государства и оформленная в виде нормативного правового акта.

¹ Конституция Российской Федерации: принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г., с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

Таким образом, деятельность органов власти по выявлению существующих проблем в кадровой политике играет ключевую роль в формировании эффективной системы государственного управления, так как она позволяет выявить наиболее слабые стороны кадровой деятельности и предлагает способы решения указанных проблем.

Под кадровой деятельностью в данном случае понимается совокупность идей, способов и инструментов влияния на поведение сотрудников с целью достижения основных задач соответствующих подразделений в силу специфики их устройства. При этом назначением кадровой деятельности является поиск, формирование, и продвижение кадрового потенциала подразделения, подготовка высококомпетентных и конкурентоспособных сотрудников. Прямой зависимостью обеспеченности субъектов трудовой функцией является не просто возможность удовлетворения привычных потребностей населения и реализация собственного трудового потенциала, но и, в целом, состояние уровня социально-экономического развития государства.

Кадровая политика определенной организации или непосредственно государства нацелена на создание оптимального состояния, при котором на всех этапах деятельности, от зарождения до развития и совершенствования, уровень управления будет достигать максимальной эффективности. Кроме того, в комплекс целей кадровой политики входят:

- 1) Создание атмосферы, способствующей проявлению всех навыков и умений сотрудников;
- 2) Обеспечение укомплектованности системы управления;
- 3) Выработка системы критериев, позволяющих проводить отбор по профессиональным и личностным факторам.

Как любой сложный институт, кадровая политика имеет под собой этапы формирования.

- 1) Первый этап – нормирование. На данном этапе полная активность концентрируется на сотрудниках, на раскрытии их потенциала, определении

точек роста и мотивации на дальнейший процесс работы, выработка желаемого образа сотрудника. Осуществляется согласование принципов и целей работы с сотрудниками, с принципами и целями организации в целом, стратегией и этапом ее развития.

2) Второй этап – программирование. Разработка стратегий и направлений достижения целей кадровой работы. Выработка инструментов и методов, позволяющих системно применять их в решении текущих кадровых задач. На данном этапе формирования важно поддерживать соответствующий уровень развития кадрового потенциала, внедряя актуальные программы и проекты.

3) Третий этап – мониторинг персонала. Тщательная диагностика, оценка состояния действующих кадров, а также разработка моделей прогнозирования изменчивости кадровой структуры с учетом объективных факторов реальности.

Критерий классификации	ФИО	Типы кадровой политики
По взаимосвязи со стратегией организации	А. Кибанов, М. Ушакова	1. Стратегия управления персоналом определяется стратегией организации. 2. Стратегия управления персоналом не зависит от стратегии компании. 3. Стратегия организации сопоставляется с кадровыми ресурсами, определяется ее соответствие кадровой политике
По влиянию руководства компании на кадровую ситуацию	Н.И. Шаталова	1. Пассивная (кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий; отсутствуют прогноз потребностей в персонале, его оценка, диагностика кадровых ситуаций). 2. Реактивная (осуществление контроля со стороны руководства и коррекция в условиях кризиса проблем и споров; присутствует диагностика кадровых ситуаций). 3. Превентивная (обоснованные прогнозы кадровых ситуаций при дефиците средств для влияния на них; имеются диагностические и прогнозные механизмы управления кадровыми ситуациями на среднесрочную перспективу). 4. Активная (обоснованные прогнозы развития кадровых ситуаций, средств и методов влияния на персонал с учетом изменений внешней и внутренней среды). Выделяют рациональную и авантюристскую политики, отличные по наличию/отсутствию обоснованного прогноза
По ориентации на персонал	А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова	1. Открытая (ориентация подбора персонала на внешний рынок). 2. Закрытая (замещение вакансий из числа своих сотрудников, разработка долгосрочных кадровых целей компаний, формирование корпоративной культуры)
По своему характеру	Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин	1. Общий характер (кадры предприятия в целом) 2. Частный характер (отдельные подразделения, группы и категории персонала)

Таблица 1. Классификация кадровой политики

Рассматривая этапы формирования кадровой политики, следует затронуть ядро руководящих начал управленческой деятельности – процесс управления трудовыми ресурсами, который включает в себя два направления. Первое - планирование человеческих ресурсов, второе - разработка хорошо

обоснованного плана удовлетворения будущих потребностей в кадрах службы.

Которая, в свою очередь, осуществляется в четыре этапа:

- 1) Оценка наличных ресурсов (комплект-некомплект);
- 2) Оценка потребностей (в перспективе или по штату);
- 3) Определение источников;
- 4) Разработка программы мер по удовлетворению кадровых потребностей

организации.

Одним из важных этапов формирования кадрового ядра является подбор кандидатов на соответствующие должности и создание кадрового резерва для замещения высвобождающихся должностей в соответствии со штатным расписанием. Традиционно выделяют внешний и внутренний отбор. Внешний отбор выражается в публикациях в газетах о замещении вакансий, обращении к агентствам по трудоустройству, к учебным заведениям. Внутренний отбор выражается в продвижении по службе работников.

Рассматривая процесс формирования кадрового ядра в качестве специфической деятельности, следует выделить её динамические и статистические компоненты. Статическая составляющая включает в себя концепцию основ реализации кадровой политики, планирование и функционирование процесса администрирования кадровым персоналом, а динамические – её реализацию в условиях объективной реальности.¹

Этап развития и стратегические задачи	Задачи кадровой службы
Зарождение, этап становления организации	Становление кадрового делопроизводства; подбор и оплата труда персонала
Развитие организации, расширение рынков	Совершенствование кадрового делопроизводства; адаптация, обучение персонала, становление корпоративной культуры
Расцвет организации, удержание лидирующих позиций	Совершенствование кадрового делопроизводства, системы мотивации, обучения, развития персонала, укрепление корпоративной культуры
Закат, ликвидация, реорганизация	Высвобождение персонала, аутплейсмент, свертывание кадрового делопроизводства

Таблица 2. Задачи кадровых служб на разных этапах развития организации

¹ Стародымова А.В. Взаимосвязь кадровой стратегии и кадровой политики организации // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2020. № 8. С. 288.

Следует отметить, что кадровая политика требует постоянного изменения в связи с условиями внутренней (изменения в организации) и внешней (изменения в социуме) среды. Так, по мнению Т.Ю. Базарова, к данным условиям следует отнести количественные и качественные характеристики персонала, финансовые возможности организации, требование законодательства, специфика и направления деятельности организации, социально-экономическая ситуация в обществе и др.¹

Так, например, в связи с изменениями во внешней среде, появлению новых тенденций в обществе, в 2011 году Президентом Российской Федерации Д.А. Медведевым было принято решение о реформировании Министерства внутренних дел Российской Федерации, что, в первую очередь, было обусловлено проблемой низкой эффективности деятельности ОВД. Решение данной проблемы заключалось в качественном изменении кадровой политики ведомства путём увеличения профессионализма сотрудников ОВД, за счёт утверждения новых требований для лиц, занимающих должность в подразделениях полиции, к которым, например, относится наличие высшего юридического образования.

Таким образом, на кадровую политику оказывают существенное влияние ряд внешних и внутриорганизационных факторов, напрямую диалектически детерминирующих функционирование той либо иной организации, либо органа государственной власти.

§2. Организация работы с кадрами в системе МВД России

В соответствии с действующими нормами законодательства, регламентирующими организацию кадровой деятельности, сотрудники органов

¹ Управление персоналом / под ред. Т.Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. М.: Юнити, 2020. С. 56.

внутренних дел должны обладать такими характеристиками, как деловые качества, профессиональные и личностные.¹

Итак, рассмотрим предметно каждую из названных характеристик. Деловые качества представляют собой некий совершенный комплекс, состоящий из целого ряда проявлений. К ним относятся:

- 1) Способность организовать трудовую деятельность;
- 2) Профессиональные навыки и опыт деятельности;
- 3) Стремление к качественному выполнению трудовых функций и профессиональному росту;
- 4) Знание и умение апеллировать нормами закона, приказов, инструкций и иных актов МВД России;
- 5) Дисциплинированность и ответственность за свои поступки, а также за вверенный коллектив;
- 6) Способность к внедрению новых качественных практик работы;
- 7) Навыки по ведению документооборота;
- 8) Оперативный характер решения поставленных задач;
- 9) Способность к предвидению конечного результата деятельности.

Под профессиональными качествами понимается совокупность знаний, навыков, умений, которыми обладает сотрудник в силу специфики выполняемых им должностных обязанностей.

К таким относятся:

- 1) Оперативный склад мыслительно-интеллектуальных процессов;
- 2) Критичность мышления;
- 3) Способность сосредоточения внимания на нескольких предметах деятельности;
- 4) Способность к объективной оценке окружающей действительности;

¹ Бавсун И.Г. Основы управления в органах внутренних дел: учебное пособие // Омская академия МВД России, 2021. С. 152.

- 5) Способность адаптироваться в сложных ситуациях;
- 6) Высокая физическая подготовленность;
- 7) Умение справляться с внешними источниками раздражения, внутренняя выдержка.¹

И личностные качества, которые представляют собой характеристики, являющиеся основой для успешного достижения целей, поставленных руководителем соответствующей службы.

Среди них выделяют:

- 1) Добросовестность, честность;
- 2) Смелость, решительность;
- 3) Коммуникабельность;
- 4) Навыки по установлению контакта с широкими категориями, от представителей власти и руководителей до гражданского населения обслуживаемой территории;
- 5) Умения работать в условия ненормированного рабочего дня;
- 6) Принципиальность;
- 7) Устойчивые морально-нравственные ценности;
- 8) Целеустремленность;
- 9) Предусмотрительность волевых решений.

Система организации и работы с кадрами предполагает наличие основных компонентов деятельности:

- 1) Подбор кандидатов на службу комплектуемыми структурами органов внутренних дел.
- 2) Отбор кадров на вакантные должности в соответствии с высокой подготовленностью, мотивированностью, а также психологической устойчивостью и физической развитостью;

¹ Крайник В.Л., Андрианов А.С. Взаимосвязь личностных и профессиональных качеств сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-lichnostnyh-i-professionalnyh-kachestv-sotrudnikov-organov-vnutrennih-del-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 24.04.2022).

3) Анализ и оценка кадров исходя из их служебных показателей и соответствия занимаемой должности;

4) Прохождение профессиональной подготовки, то есть обучение в учебных заведениях МВД России, переподготовка и повышение квалификации. Помимо этого особое внимание уделяется общей служебной подготовке сотрудника.

5) Расстановка кадров в соответствии с их личностными качествами, умениями и навыками.

Рассматривая организацию работы с кадрами, следует уделить особое внимание на раскрытие требований, предъявляемых к сотрудникам, осуществляющим руководство деятельностью. Несомненно, помимо внушительного спектра знаний, навыков и умений, присущих всем сотрудникам органов внутренних дел, руководящий состав должен обладать дополнительными знаниями и умениями, позволяющими им максимально эффективно руководить подчиненными сотрудниками и комплексно выполнять возложенные функции.¹

Как правило, среди таких требований выделяют:

1) Требования в области организаторской деятельности. Как высококвалифицированный организатор, руководитель самостоятельно планирует весь управленческий цикл, собирает, обрабатывает и анализирует необходимую информацию, принимает управленческие решения, руководит сотрудниками, ставит перед ними задачи и осуществляет контроль. Помимо перечисленного, руководитель, отвечая за сотрудников и ведя процесс работы, участвует в распределении обязанностей между ними, в организации взаимодействия подразделений и служб, ведомств, во взаимодействии с населением;

¹ Толстик В. А. Закономерности эффективного государственного управления // Государственно-правовые закономерности: теория, практика, техника: сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции. 2021. Т. 1. С. 70.

2) Требования в области педагогической деятельности. В данном случае, на передний план выходят воспитательные навыки руководителя, состоящие из знаний в области психологии, педагогики, конфликтологии, которые, в свою очередь, подразумевают наличие таких качеств, как установление индивидуального подхода с сотрудниками, коммуникабельность, умение убеждать в своей правоте, владеть грамотной письменной и устной речью.

3) Требования в области командной работы. *Командные умения* руководителя органов внутренних дел характеризуют его как строевого командира, тактика и стратега. Они включают: умение тактически грамотно и эффективно использовать вверенные силы и средства для выполнения поставленных перед органом внутренних дел задач; способность проявлять твердую волю и принимать оптимальные решения в самых критических ситуациях, обладания навыками командования людьми и делегирования полномочий.

Сотрудники, сочетающие в себе перечисленные навыки и соответствующие указанным требованиям, способны успешно выполнять все возложенные задачи. Также особое значение в комплексном сочетании имеет непрерывное обучение сотрудников-руководителей, повышение их профессионального уровня управления и тайм-менеджмента.

Руководители, помимо основных функций управления и контроля над деятельностью подчиненных сотрудников и подразделений, в своей работе должны уметь эффективно оказывать воспитательное и психологическое воздействие на окружающих, которое достигается изучением таких наук, как педагогика и психология, чтением специальной литературы, а также многолетним опытом работы с людьми, взаимодействием с широкими слоями населения.

Подготовка кадров в ОВД осуществляется:¹

¹ Казаков В.В. Маринин С.А. Основы управления персоналом органов внутренних дел // Вестник Нижегородской академии МВД России. 2017. № 2. С. 98.

- 1) Обучением по основным образовательным программам;
- 2) Обучением по дополнительным профессиональным программам;
- 3) Усвоением служебной и физической подготовкой.

Подготовка кадров для замещения должностей в органах внутренних дел осуществляется, в основном, в образовательных организациях высшего образования Министерства внутренних дел Российской Федерации. Не реже одного раза в три года сотрудник проходит повышение квалификации в соответствии с занимаемой должностью с целью актуализации профессиональных знаний и приобретения новых умений и навыков. В случае внеочередного назначения на вышестоящую должность сотрудник проходит повышение квалификации.

Деятельность по организации и осуществлению повышения квалификации возложена на ДГСК МВД России и кадровые подразделения МВД, ГУВД, УВД субъектов Российской Федерации, УВДТ МВД России.

Сроки и программы обучения определяются исходя их должностных категорий сотрудников, которые разрабатываются образовательными организациями МВД России и учебными центрами, совместно с ОВД по направлениям оперативно-служебной деятельности.

Однако, в необходимых случаях, подготовка кадров так же может осуществляться на основании государственных заказов в образовательных организациях, не входящих в систему МВД России. Указанный государственный заказ включает:

- 1) Подготовку кадров по образовательным программам среднего профессионального образования и высшего образования в соответствии с квалификационными требованиями к должностям в ОВД;
- 2) Дополнительное профессиональное образование сотрудников ОВД.

Реализация государственных заказов производится МВД России на основе конкурса в профессиональных образовательных организациях и

образовательных организациях высшего образования в соответствии с квалификационными требованиями к должностям в ОВД.

Таким образом, сотрудники органов внутренних дел в силу специфики своей служебной деятельности, правового статуса, условий работы должны обладать определенными деловыми качествами, профессиональными и личностными. В случае, если речь идет о руководящем аппарате, то помимо перечисленных качеств, начальствующий состав должен соответствовать организаторским, педагогическим и командным требованиям деятельности.

§3. Основы правового регулирования прохождения государственной службы в органах внутренних дел России

Как известно, на органы внутренних дел России возложены задачи по обеспечению безопасности личности, общества и государства, имущества и иных ценностей от противоправных посягательств, направленных на причинение вреда нормальному функционированию общественных отношений. В связи со сложностью и специфичностью изложенных задач, в современных реалиях на сотрудников ОВД возлагаются высокие требования к качеству выполнения оперативно-служебных задач. В связи с этим появляется необходимость в качественном обеспечении деятельности сотрудников ОВД, которая, в первую очередь, должна выражаться в особом кадровом, финансовом, материальном и правовом обеспечении деятельности органов внутренних дел.

Особенность правового регулирования деятельности органов внутренних дел выражается в достаточно объемном круге нормативных правовых актов, определяющих специфику и полномочия сотрудников ОВД в качестве должностных лиц, носящих как общий, так и специальный характер. К первой категории относятся нормативные правовые акты, регулирующие деятельность

всех государственно-гражданских служащих, а к второй – акты, касающиеся только тех, кто проходит службу в органах внутренних дел.

К общим нормативным правовым актам относятся Конституция Российской Федерации, федеральные законы, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, а также иные акты органов государственной власти. К специальным законодательным нормативным правовым актам следует относить: Федеральный закон от 7 февраля 2011 года №3-ФЗ «О полиции» (далее – ФЗ О полиции),¹ Федеральный закон от 30 ноября 2011 года №342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ФЗ О службе в ОВД),² Федеральный закон от 19 июля 2011 года №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).³ Принятие указанных нормативных правовых актов и реформирование системы органов внутренних дел позволило увеличить количество желающих поступить на службу.

Помимо изложенного, правоохранительная деятельность органов внутренних дел также регулируется большим количеством подзаконных нормативных правовых актов, к которым относятся указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, приказы МВД России. Спецификой данных источников правового регулирования является то, что они были разработаны и

¹ Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» // Собрание законодательства РФ. 2011. № 7. Ст. 90.

² Федеральный закон от 13.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2011. № 49 (ч. 1) . Ст. 7020.

³ Федеральный закон от 19.07.2011 №247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2011. № 30 (ч. 1). Ст. 4595.

приняты в процессе реформирования системы органов внутренних дел России, модернизирована с учётом изменившихся реалий.

Рассмотрим на примере нормативного правового регулирования защиты прав собственности сотрудниками ОВД при реализации возложенных на них служебных обязанностей.

Правовое положение, основные направления и принципы деятельности, права и обязанности, организация полиции определяются ФЗ «О полиции».

Ст. 4 ФЗ «О полиции» предусматривает, что полиция является составной частью единой централизованной системы федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.

При этом основным отличием полиции от иных подразделений органа внутренних дел является ее предназначение для защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, охраны общественного порядка, собственности, для противодействия преступности и обеспечения общественной безопасности, в то время как предназначением остальных подразделений является обеспечение выполнения возложенных на полицию задач.

В соответствии со ст. 1 ФЗ «О полиции», охрана собственности – важнейшее назначение деятельности полиции.

Следует отметить, что и все основные направления деятельности, перечисленные в ст.2 ФЗ «О полиции», так или иначе, прямо или косвенно, способствуют реализации указанного назначения полиции, а именно:

- защита от противоправных посягательств личности, общества государства;
- предупреждение и пресечение административных правонарушений и преступлений;
- исполнение административных наказаний, производство по делам об административных правонарушениях;

- выявление и раскрытие преступлений, производство дознания по уголовным делам;
- розыск лиц;
- осуществление экспертно-криминалистической деятельности;
- обеспечение безопасности дорожного движения;
- государственная защита потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства, судей, прокуроров, следователей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов, а также других защищаемых лиц;
- обеспечение правопорядка в общественных местах.

С учетом того, что охрана собственности – важнейшее назначение деятельности полиции, права, обязанности и полномочия сотрудников полиции также связаны с осуществлением этой задачи.¹

Согласно п.1 ст.13 ФЗ «О полиции», сотрудники полиции вправе требовать от граждан, нахождение которых в общественных местах не связано с проводимыми на законных основаниях публичными и массовыми мероприятиями, разойтись или перейти в другое место, если возникшее скопление граждан создает, в частности, угрозу объектам собственности.

В соответствии с ФЗ «О полиции», для проведения экспертиз сотрудники полиции могут запросить различного рода документации, например, архивные материалы или технические документы; проводить обследование вещественных доказательств и различных предметов, с обязательным возвратом в последующем собственникам имущества или же приобщать их к делу в качестве доказательств.

Согласно п.12 ст.14 ФЗ «О полиции», полиция осуществляя такую меру государственного принуждения, как задержание, принимает при

¹ Хадисов Г. Х. Особенности правового статуса сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации // Вестник Московского университета МВД России. 2019. № 6. С. 216.

необходимости меры по устранению возникшей угрозы объектам собственности.

Согласно п.3 ст.16 ФЗ «О полиции», при оцеплении (блокировании) участков местности может быть ограничено или запрещено движение транспорта и пешеходов, если это необходимо для охраны места совершения преступления, административного правонарушения, проведения оперативно-розыскных мероприятий или следственных действий, для обеспечения безопасности граждан и общественного порядка, а также для защиты объектов собственности, которым угрожает опасность.

В соответствии с п.1 ст.22 ФЗ «О полиции», сотрудник полиции имеет право лично или в составе подразделения (группы) применять огнестрельное оружие, для задержания лица, застигнутого при совершении деяния, содержащего признаки тяжкого или особо тяжкого преступления против собственности, и пытающегося скрыться, если невозможно иными средствами задержать это лицо.

Таким образом, к государственным органам, осуществляющим восстановление нарушенных прав в отношении собственности граждан относятся правоохранительные органы, в том числе органы внутренних дел, которые обладают достаточно широким кругом полномочий, а именно:

- 1) Выявление, пресечение, предупреждение преступлений и административных правонарушений, связанных с осуществлением права собственности;
- 2) Проведение оперативно-розыскных мероприятий;
- 3) Расследование уголовных дел, связанных с нарушением прав собственности и другое.

Обновление законодательной базы обусловлено общественным обсуждением, глубоким анализом практики применения предыдущих нормативных правовых актов о службе в органах внутренних дел, установлением положительных и отрицательных сторон. В итоге, данный

подход к созданию законодательной базы позволил разработать правовые нормы, предельно отвечающие потребностям органов внутренних дел в то же время отразить сформировавшуюся правовую практику, которая в тот период не была должным образом осмыслена и легализована. То есть на законодательном уровне закреплены не только отношения «угодные» для государства и законодателя, но и ранее сложившиеся. Данное обстоятельство дает основание воспринимать право не только как результат государственного правотворчества, а как особо социального явления, наполняющего самостоятельным смыслом исследование правовых событий.¹ Принятие правовых правил в сфере прохождения службы в органах внутренних дел, построенных на правовой практике, предельно исключило правовые пробелы и противоречивость, предоставив в последующем возможность простого применения и толкования.

Таким образом, мы приходим к выводу о том, что для повышения эффективности выполнения сотрудниками ОВД возложенных на них служебных обязанностей по обеспечению прав, свобод и законных интересов граждан, нормотворческую деятельность следует нацелить как на идеальные стандарты правовой концепции, так и на практику реализации форм права.

Легализация практики правового применения должна заключаться в выделении ее полезных и востребованных свойств из сложившихся в обществе правовых стандартов и систем, способных трансформироваться в жизнеспособные правовые предписания. Непосредственно с соблюдением данных критериев, правовое корректирование любой сферы общественных отношений, включая прохождение службы в ОВД, даст возможность актуально применять его в повседневной жизни и использовать с целью общественного и государственного развития.

¹ Основы управления в органах внутренних дел: учебник для СПО / Ю. Е. Аврутин. – М.: Юрайт, 2020. С. 249.

Наличие рационального нормативного правового регулирования деятельности органов внутренних дел, регламентирующих вопросы прохождения службы, детерминирует потребность в качественной разработке нормативной правовой базы. В связи с этим, для наиболее качественного решения указанного вопроса законодатель наделил органы МВД России законодательной инициативой, необходимой для гибкого и наиболее эффективного реагирования на современные условия.

Следует отметить, что законотворческую инициативу МВД России можно условно поделить на разработку ведомственных нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность министерства, а также на возможность быть субъектом законодательной инициативы и участвовать в правотворческом процессе по разработке законодательных и подзаконных актов Российской Федерации. Указанные возможности безусловно являются эффективным инструментом по модернизации деятельности министерства как на федеральном, так и на локальном уровнях.

Согласно Закону о службе в ОВД, правоотношения, связанные с прохождением в ОВД федеральной государственной гражданской службы регулируются законодательством РФ о государственной гражданской службе, а трудовые отношения — трудовым законодательством¹.

Прохождение гражданской службы в ОВД регулируется федеральным законом от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹.

Помимо указанных законов на гражданских служащих распространяется действие трудового законодательства, условия применения которого прописаны в статье 3 Закона о службе в ОВД. В вопросах прохождения службы

¹ Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». - URL: <https://base.garant.ru/12136354/> (дата обращения: 12.02.2022).

в ОВД трудовое законодательство распространяется также и на сотрудников полиции, при условиях, не урегулированных законодательством РФ (ст. 34 закона «О полиции»).

Таким образом, действующее нормативное правовое регулирование деятельности сотрудников ОВД, а также условий прохождения службы на сегодняшний день обеспечивается общими и специальными источниками права.

Помимо этого, специальное законодательство, регулирующее деятельность органов внутренних дел, также устанавливает определенные квалификационные требования к личности сотрудников ОВД. Так, в соответствии со ст.9 ФЗ О службе в ОВД, к данным требованиям следует относить требования к уровню образования, трудовому и профессиональному стажу, компетенциям и состоянию здоровья, необходимым для качественного выполнения служебных обязанностей. Помимо этого, для сотрудников, реализующих полномочия в сфере уголовного или административного судопроизводства, то есть являющихся субъектами административного или уголовного процесса, производящих расследование или производство по данным категориям дел, установлено требование к наличию высшего юридического образования.

Также существуют требования субординационного характера, обязывающие сотрудников ОВД соблюдать субординацию по отношению к руководству, а также исполнять их распоряжения и приказы, тем самым реализуя один из ключевых принципов службы в органах внутренних дел – принципа единоначалия. Исходя из особенностей возлагаемых на ОВД целей и задач, на сотрудников ОВД возлагаются обязанности по соблюдению законности, которые предусматривают знания и умения по практическому применению норм действующего законодательства России по обеспечению общественной безопасности. Помимо профессионализма к сотруднику ОВД

предъявляются требования по поддержанию квалификации в соответствии с замещаемой должностью.

Часть требований к служебному поведению сотрудников ОВД направлены на предупреждение коррупционных рисков при исполнении указанными лицами служебного долга, а также иных нарушений действующего законодательства России. Тем самым, в ходе исполнения своих обязанностей сотрудник ОВД при возникновении ситуации, связанной с конфликтом интересов, личной заинтересованностью либо коррупционными проявлениями, обязан сообщать непосредственному руководителю с принятием мер и предотвращением данного конфликта. Помимо этого, в случае коррупционных проявлений в отношении сотрудника ОВД, он обязан сообщить о данных фактах в прокуратуру либо иные государственные органы.¹

Таким образом, действующее законодательство Российской Федерации, регламентирующее деятельность сотрудников ОВД при реализации возложенных на них служебных обязанностей, достаточно жесткое и направлено на побуждение сотрудников на более качественное выполнение оперативно-служебных задач, а также предупреждение возможного нарушения норм действующего законодательства.

Исходя из вышеизложенного следует, что деятельность сотрудников ОВД регламентируется различными нормативными правовыми актами, касающимися не только особенностей реализации возложенных на них служебных обязанностей, но и вопросов прохождения службы, а также особенностей установленных требований к личности сотрудников, что обусловлено спецификой деятельности МВД России.

Подводя итог отметим, что сотрудники органов внутренних дел в силу специфики своей служебной деятельности, правового статуса, условий работы должны обладать определенными деловыми качествами, необходимыми для

¹ Ипакян А.П. Оценка эффективности деятельности органов внутренних дел в механизме их реформирования. // Труды Академии управления МВД России. № 4, М., 2021. С. 26.

успешной реализации возложенных на органы внутренних дел функциональных обязанностей. При этом, указанная совокупность личностных и профессиональных качеств напрямую детерминируется эффективностью реализации кадровой политики, которая зависит от внешних и внутриорганизационных факторов, определяющих её развитие, которая определяется совокупностью нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность МВД России.

ГЛАВА 2. ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ПОДХОДОВ ПОДГОТОВКИ КАДРОВОГО СОСТАВА В СИСТЕМЕ МВД РОССИИ

§1. Принципы и основные направления формирования кадрового состава в органах внутренних дел России

Как известно, своевременность обеспечения органов и учреждений государственной власти квалифицированными кадрами является одной и наиболее стратегических задач по эффективной реализации возложенных на них функций. Это обусловлено тем, что эффективность органов государственной власти зависит не только от возможностей правовой, материально-технической и экономической базы, а, в первую очередь, от профессионализма кадрового блока, эффективности деятельности рабочего персонала. Специфика службы в органах внутренних дел предъявляет высокие требования к личности кандидата на вакантную должность сотрудника ОВД, в связи с чем кадровый потенциал указанного правоприменительного органа должен эффективно справляться с возложенными на него функциональными обязанностями.

В соответствии Федеральным законом от 30 ноября 2011 г. №342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – ФЗ О службе в ОВД) формирование кадрового состава органов внутренних дел осуществляется на основе принципов: обязательного профессионального отбора при равном доступе граждан к службе в органах внутренних дел; совершенствования профессиональных знаний и навыков сотрудников органов внутренних дел; назначения сотрудников органов внутренних дел на должности с учетом уровня их профессиональной подготовки, заслуг в служебной деятельности, личных и деловых качеств.¹

¹ Федеральный закон от 13.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2011. № 49 (ч. 1). Ст. 7020.

В соответствии с указанными требованиями выделяют основные направления формирования профессионального кадрового состава органов внутренних дел, к которым относятся:¹

- плановая подготовка кадрового состава для замещения должностей органов внутренних дел России;
- создание условий для профессионального и должностного роста персонала;
- оценка результатов служебной деятельности органов внутренних дел путем проведения аттестации сотрудников и квалификационного экзамена государственных гражданских служащих;
- создание кадрового резерва;
- ведение перечня должностей, подлежащих замещению по конкурсу;
- применение современных кадровых технологий при приеме на службу и ее прохождении.

В соответствии с указанными принципами и направлениями формирования кадрового состава органов внутренних дел, подразделения по работе с личным составом разрабатывают меры по их реализации.

Следует отметить, что эффективность работы кадрового состава органов внутренних дел напрямую определяется качеством профессионального отбора кандидатов на замещение должности, в связи с чем возникает необходимость в разработке эффективного механизма по их тщательному отбору.

Критерии по отбору кандидатов на должности органов внутренних дел содержатся в ФЗ О службе в ОВД, в соответствии с которым к кандидатам предъявляются требования к возрасту, квалификационным требованиям и деловым качествам.

¹ Марданов Д.Р. Система подготовки кадров полиции российской Федерации в условиях реформирования органов внутренних дел Российской Федерации // Вестник Московского университета МВД России. 2017. № 6. С. 260.

Кроме требований к уровню подготовки, вышеуказанным федеральным законом закреплены квалификационные требования к стажу, опыту службы в органах внутренних дел, профессиональным знаниям, навыкам сотрудника, необходимым для выполнения служебных обязанностей по той или иной должности. Сотрудники кадровых подразделений должны учитывать, что для назначения на ряд должностей, в первую очередь руководящих, требуется наличие опыта службы по соответствующему направлению деятельности, опыта работы по специальности. Квалификационные требования к стажу службы в органах внутренних дел или стажу (опыту) работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам установлены указом Президента РФ от 22.11.2012 №1575 «Вопросы прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации» и приказом МВД России от 18 мая 2012 г. № 521 «О квалификационных требованиях к должностям рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации» (далее – приказ МВД № 521). Кроме того, федеральными законами О полиции и О службе в ОВД закреплены ограничения, связанные с поступлением на службу в органы внутренних дел и ее прохождением, установлены возрастные ограничения при поступлении на службу и зачислении в образовательные организации высшего образования МВД России для обучения по очной форме. На службу в органы внутренних дел вправе поступать граждане не моложе 18 лет. Предельный возраст, установленный для замещения должностей в органах внутренних дел для рядового состава и младшего начальствующего состава – 35 лет, должностей среднего, старшего и высшего начальствующего состава – 40 лет; для поступления в образовательные организации по очной форме обучения, – 25 лет.

Таким образом, требования к кандидатам на замещение должностей органов внутренних дел содержатся в различных нормативных правовых актах,

регулирующих вопросы поступления граждан на службу, реализуя тем самым профессиональный отбор при равном доступе граждан к службе.

По нашему мнению требования, предъявляемые к кандидату на должность сотрудника органов внутренних дел возможно реализовать в полной мере лишь в случае отхода от традиционной модели управления персоналом, сложившимся в период развития экономики в СССР в форме административно-планового управления производством. Кадровое управление должно базироваться на обеспечении интересов сотрудников ОВД, поэтому необходимы новейшие научные знания и эффективные технологии в области управления человеческими ресурсами, отбора и подбора кадров, методы формирования и управления трудовым коллективом, освоение инновационных технологий работы с кадрами. Нужны новые подходы к таким проблемам, как:

- 1) Кадровое планирование, профотбор и оценка служащего;
- 2) Формирование резерва и планирование карьеры;
- 3) Руководство, отбор и обучение кадров в процессе трудовой деятельности;
- 4) Нормативная правовая база управления персоналом;
- 5) Контроль в кадровой системе управления;
- 6) Этика и этикет деловых отношений;
- 7) Формирование здорового морально-психологического климата в коллективе и другое.

По результатам анализа кадровой политики в органах внутренних дел нами выявлены недостатки, на основании которых разработаны основные направления совершенствования кадровой политики. Рассмотрим подробнее:

- разработать положение об оценке персонала сотрудников ОМВД, в котором будут закреплены четкие критерии оценки персонала: личностные и профессиональные качества кандидата, который собирается поступать на службу в органы внутренних дел;

- разработать стандарты профессиональной компетентности сотрудников ОМВД;

- необходимо разработать систему тестирования сотрудников, ориентированную на идентификацию их инновационного потенциала; умение провести самостоятельный анализ проблем, разработать и осуществить план действий, оценить его результаты и последствия. Необходимо внедрение программного обеспечения по прохождению тестирования сотрудников ОМВД на уровне МВД РФ. Данное программное обеспечение необходимо разработать на уровне лучших высших учебных заведений, которые будут ежегодно вносить изменения в тесты, дорабатывая уже имеющиеся и предлагая новые виды заданий;

- приобрести и установить автоматизированное тестирование - психодиагностические комплексы: ОКОП, АСОПК(многопрофильные комплексы общего назначения);

- необходимо обеспечить отбор на службу и продвижение по службе сотрудников ОМВД исключительно на основе «принципа заслуг», т.е. в зависимости от деловых и личных качеств человека, а также «принципа равных возможностей», обеспечивающего большую представительность и доступность органов внутренних дел для различных социальных и демографических групп.¹

Прежде всего, необходимо внедрить электронный документооборот, например «АСУ-Кадры», где все отделы и управления МВД каждого региона будут напрямую связаны с МВД РФ. Единое программное обеспечение позволит добиться продвижения по службе только законным путем на основе «принципа заслуг». Таким образом, программное обеспечение «АСУ-Кадры» будет установлено в ДГСК МВД РФ, затем после установки это программное обеспечение будет оптимизировано для органов МВД РФ. После оптимизации

¹ Костенко Ю.Я., Галанин О.А. Работа с кадровыми резервами подразделений и территориальных органов МВД России и основные направления ее совершенствования // Вестник МВД России. 2021, № 5. С. 81.

«АСУ Кадры» для органов МВД РФ, в каждое подразделение всех регионов будет установлено данное программное обеспечение, в которое будут постепенно вноситься данные обо всех сотрудниках.

Правильным представляется предложение ряда авторов об использовании успешного опыта кадрового обеспечения корпоративных организаций в системе кадрового обеспечения МВД РФ. В этой связи, на наш взгляд, целесообразно на уровне МВД РФ разработать и внедрить единую политику обучения и развития персонала. Внедрив программное обеспечение «АСУ-Кадры», вся информация о сотрудниках будет в программе. На основании введенных данных, программа самостоятельно будет в каждом подразделении напоминать о необходимости обучения того или иного сотрудника. Необходимо только на уровне МВД РФ разработать положение, согласно которому будут установлены временные интервалы обучения, например, человек, который прослужил 3 года направляется на учебу - повышать квалификацию, 5 лет - снова переквалификация и т.п.

В настоящее время очень много исследований посвящено компетентностному подходу. Практически в каждой сфере, отрасли можно найти информацию о данном подходе. В данный момент в системе МВД РФ не используется и нормативно не закреплены стандарты профессиональной компетентности сотрудников МВД и его всех подразделений. Поэтому в первую очередь, необходимо разработать документ «Стандарты профессиональной компетентности сотрудников МВД». На основании этого документа нужно разработать стандарты профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел. Такие стандарты должны фиксировать не только знания, но и качества сотрудников ОВД.

Решение указанных проблем позволит повысить эффективность кадрового обеспечения органов внутренних дел, пополнить органы внутренних дел высококвалифицированными специалистами, способными эффективно

трудиться в условиях демократического, информационного общества, а также сформировать современную систему управления кадрами ОВД.

§2. Образовательные стандарты подготовки кадров в органах внутренних дел России

Организационная структура подготовки кадров представляет собой совокупность взаимодействующих элементов, где каждая единица данной системы выполняет ряд определенных функций, решает круг определённых задач, предназначенных для достижения соответствующих целей. Для получения поставленных результатов в социальной системе должна быть выстроена система управления, базирующаяся на грамотно сформированной кадровой политике, основанной на совокупности управляющих и управляемых элементов.

Как отмечают М.Н. Тонян и Н.В. Лоскутов, одним из основных направлений работы с кадрами является оценка эффективности их деятельности, позволяющая осуществлять рациональный объективный отбор и выявление перспективных сотрудников с последующим выдвижением на вышестоящие должности.¹

Таким образом, на сегодняшний день вопросы совершенствования профессиональной подготовки кандидатов на должности в органах внутренних дел приобретают высокую значимость.

В соответствии с приказом МВД России от 5 мая 2018 г. № 275 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» (далее – приказ МВД № 275) граждане, впервые принятые на службу в органы внутренних дел,

¹ Тонян М.Н., Лоскутов Н.В. К вопросу о сущности подготовки современных менеджеров // Сборник материалов национальной студенческой научно-практической конференции. Курск. 2020. С. 119.

до самостоятельного выполнения служебных обязанностей (за исключением выполнения служебных обязанностей по должности курсанта) проходят 62 профессиональное обучение по образовательным программам профессиональной подготовки по должности служащего «Полицейский» в целях приобретения ими основных профессиональных знаний, умений, навыков и компетенции, необходимых для выполнения служебных обязанностей, в том числе в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.¹

Профессиональное обучение сотрудников по программам профессиональной подготовки по должности служащего «Полицейский» проводится в федеральных государственных образовательных организациях высшего образования, находящихся в ведении МВД России, федеральных государственных организациях дополнительного профессионального образования, находящихся в ведении МВД России, центрах профессиональной подготовки территориальных органов МВД России на окружном, межрегиональном, региональном уровнях по очной форме. Слушатели, обучающиеся по очной форме (за исключением слушателей последних курсов обучения образовательных организаций высшего образования МВД России), проходят профессиональную подготовку по должности служащего «Полицейский» в круглосуточном режиме с предоставлением права увольнения из расположения образовательной организации МВД России, образовательного подразделения территориального органа МВД России, в том числе ежедневного увольнения – для слушателей, проживающих в населенном пункте по месту дислокации образовательной организации МВД России, образовательного подразделения территориального органа МВД России, а также имеющих возможность по условиям транспортных сообщений ежедневно возвращаться к

¹ Приказ МВД России от 05.05.2018 г. № 275 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации». – URL: <https://base.garant.ru/71977330/> (дата обращения 13.02.2022).

месту жительства или месту пребывания. Сотрудники, проходящие службу в образовательных организациях МВД России, образовательных подразделениях территориальных органов МВД России, для профессионального обучения по программам профессиональной подготовки по должности служащего «Полицейский» командируются в филиалы указанных образовательных организаций или в иные образовательные организации МВД России, образовательные подразделения территориальных органов МВД России. Кадровые подразделения на постоянной основе ведут списочный учет (пофамильные списки) сотрудников, подлежащих направлению на профессиональное обучение, организуют их направление на обучение в соответствии с Планом профессионального обучения МВД России и планом-графиком.

Руководители (начальники) органов, организаций, подразделений МВД России обеспечивают направление сотрудников на профессиональное обучение в образовательные организации МВД России или образовательные подразделения территориальных органов МВД России в соответствии с Планом ПО МВД России и планами-графиками. Непосредственные руководители (начальники) проверяют внешний вид, экипировку сотрудников, направляемых на обучение, проводят инструктаж о поведении в пути следования и в процессе обучения. Руководители (начальники) органов, организаций, подразделений МВД России имеют право проверять состояние их успеваемости и служебной дисциплины во время прохождения профессионального обучения самостоятельно, направлять в образовательные организации МВД России и образовательные подразделения территориальных органов МВД России непосредственных руководителей (начальников) соответствующие запросы. Сотрудники зачисляются слушателями на обучение по программам профессионального обучения приказами образовательных организаций МВД России. Выписки из приказов направляются в органы, организации, подразделения МВД России. Срок обучения, структура, содержание и

особенности профессионального обучения определяются соответствующими образовательными программами, разрабатываемыми образовательной организацией МВД России, образовательным подразделением территориального органа МВД России на основе примерных программ МВД России.¹

Следует отметить, что указанные образовательные программы разрабатываются на основе федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС), к которому, в частности, относится ФГОС по специальности 40.05.02 Правоохранительная деятельность. В соответствии с указанным ФГОС устанавливаются специальные требования к получению обучающимися профессиональных знаний и компетенций при реализации программ высшего образования в образовательных организациях высшего образования МВД России.

Общепрофессиональные компетенции являются основными в образовательном процессе обучающихся, так как они в большей степени направлены на получение профессиональных навыков выпускниками в сфере правоохранительной и профилактической деятельности, получением узкоспециализированных знаний, необходимых для успешного решения задач в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел. Главной особенностью данного направления обучения выступают знания по конкретному направлению деятельности сотрудников органов внутренних дел, а также физическая подготовка выпускников, то есть формирование Hard Skills.

Помимо обязательных общепрофессиональных компетенций, выпускники должны также овладеть и универсальными навыками, которые включают в себя умения по разработке и реализации профильных проектов, наличие навыков коммуникации, межкультурного взаимодействия, проявления

¹ Наука управления. Основы организации и управления в правоохранительной деятельности: научное издание / Д. И. Грядовой, В. Я. Кикоть, С. С. Маилаян. М.: Юнити–Дана, 2022. С. 751.

функций командной работы и лидерства, а также наличие системного и критического мышления, сформированной гражданской позиции и инклюзивных компетенций.

Сотрудники, выполнившие в полном объеме учебный план по программам профессионального обучения и успешно прошедшие итоговую аттестацию в образовательной организации МВД России, образовательном подразделении территориального органа МВД России, считаются завершившими профессиональное обучение, а прошедшие итоговую аттестацию по программам профессиональной подготовки по должности служащего «Полицейский», считаются прошедшими проверку на профессиональную пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

Сотрудники, не прошедшие итоговую аттестацию по программам профессиональной подготовки по должности служащего «Полицейский», считаются не прошедшими проверку на профессиональную пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия. Отбор кандидатов для обучения в образовательных организациях среднего и высшего профессионального образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел производится аналогично отбору кандидатов на службу в органы внутренних дел и осуществляется в соответствии с Порядком организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденным приказом МВД № 50.

Таким образом, кандидаты на должность органы внутренних дел должны освоить определенную совокупность компетенций, необходимую для успешного прохождения службы в органах внутренних дел, а также пройти итоговую аттестацию.

На сегодняшний день, в связи с цифровизацией общественной жизни, качественным изменением преступности, динамического технического

прогресса, требования к получению профессиональных знаний существенно усложнились. Изменение криминогенной обстановки выступает в качестве катализатора потребностей правоохранительных структур к кандидатам на вакантные должности правоохранительных органов, а также усилением требований к их профессиональным навыкам.

В связи с этим возникает необходимость внедрения новых способов обучения кандидатов на вакантные должности органов внутренних дел, аттестации выпускников для успешной реализации возложенных на них служебных обязанностей.

По нашему мнению, таковыми выступает внедрение системы КРІ в систему подготовки кадров МВД России, а также внедрение системы соревнований по стандартам WorldSkills в сфере правоохранительной деятельности в образовательный процесс высших образовательных учреждений МВД России для эффективного освоения прикладных дисциплин.

Под КРІ (Key Performance Indicator) понимается измеряемый показатель результативности конкретного сотрудника или сотрудников в целом в достижении стратегических целей подразделения в соответствии с должностными полномочиями. Выделяются следующие виды КРІ:

- КРІ результата, раскрывающий итог достижения целевых задач, полную объёмность выполнения;
- КРІ производительности, показывающий причинно-следственную связь между конечным результатом и силами и средствами, затраченными на его достижение;
- КРІ затрат, составляющих всю совокупность материальных и нематериальных ресурсов;
- КРІ функционирования, отражающий индикатор соответствия процесса и его порядка исполнения.

Как правило, реализуя собственные индикаторы, оценка может складываться тремя путями, первый – минимальный КРІ, при котором

сотрудник выполняет свою минимальную трудовую норму, не стремясь проявить инициативу в достижении большего результата, второй - удовлетворительный КРІ, при котором сотрудник добросовестно справляется с задачами, способен продемонстрировать хороший результат, но ввиду отсутствия личной заинтересованности, внешней мотивации и иных субъективных факторов, остается в прежнем должностном статусе и третий – максимальный КРІ, при котором сотрудник отлично справляется со всеми обязанностями, стремится внедрить новые проекты в деятельность и проявить инициативу.

Основными целями внедрения системы КРІ при оценивании служебной деятельности являются:

1. Мотивация качественного и успешного выполнения трудовых функций;
2. Повышение уровня доверия между руководителем и сотрудником;
3. Объективная оценка эффективности деятельности работников на фоне открытых критериев результативности, позволяющих отследить личный результат;
4. Анализ соответствия сотрудников занимаемым должностям.

Таким образом, система КРІ является инструментом по повышению эффективности производства на предприятиях путём повышения мотивации сотрудников посредством оценки личной профессиональной деятельности конкретного работника.

Как известно, в системе органов внутренних дел существуют критерии эффективности на основе результативности профессиональной деятельности конкретного сотрудника.¹ В связи с эти упускаются личные достижения, которые косвенно касаются результативности деятельности сотрудника при выполнении возложенных на него служебных обязанностей, к которым, в

¹ Шхагапсоева М.Х. Личные качества сотрудника МВД в системе кадровой политики. // Теория и практика общественного развития. 2015. № 13. С. 95.

частности, относятся дополнительное образование, повышение квалификации по направлению профессиональной деятельности, участие в общественной деятельности и др. По нашему мнению, указанные аспекты деятельности также необходимо учитывать при оценке эффективности сотрудников в системе МВД России.

В связи с этим предлагается ввести систему оценивания эффективности КРІ, наделяя ее следующими качественными индикаторами:

1) Повышение сотрудником уровня своих профессиональных компетенций, деловых качеств и навыков путем участия в развивающих программах, форумах и проектах («Лидеры России», «Правовая Россия»);

2) Развитие научного потенциала путем разработки научных работ, рекомендаций, проектов, связанных теоретическими и практическими аспектами службы, написание и защита кандидатских и докторских диссертаций;

3) Участие в правовом просвещении населения и молодежи;

4) Совершенствование спортивных результатов сотрудников, активное участие как в ведомственных чемпионатах, так и в гражданских спортивных соревнованиях, завоевание спортивных разрядов.

Помимо этого, по нашему мнению, одной из наиболее эффективных площадок по введению новых стандартов в образовательный процесс и обмену опытом выступает международная некоммерческая ассоциация «WorldSkills International» (далее – WSI), основной целью которой является повышение статуса и стандартов профессиональной подготовки и квалификации кадров. Рассмотрим движение «WorldSkills» в качестве эффективной площадки обмена опытом.

WSI - это международная некоммерческая ассоциация, цель которой заключается в повышении статуса и стандартов профессиональной подготовки специалистов рабочих профессий, а также популяризация рабочих специальностей путём проведения международных соревнований. Впервые

соревнования рабочих профессий были проведены в 1947 году в Испании. Целями соревнований являлись повышение престижа рабочих специальностей, а также создание эффективной системы профессионального образования в стране, так как после Гражданской войны существовала острая нехватка высококвалифицированных кадров. После успешного проведения соревнований инициативу поддержали другие страны, одной из которых является Российская Федерация. В 2012 году Россия официально вступила в международное движение WSI и стала 60-й страной-членом организации.

В настоящее время в России существует автономная некоммерческая организация «WorldSkills Russia» (далее – WorldSkills Russia). Основной целью движения в России выступает развитие WSI на территории страны, которая реализуется в соответствии с поручением Президента РФ от 23.11.2019 г. № Пр-2391.¹ В указанном документе перечислены поставленные перед организацией задачи, к которым, в частности, относятся:

1. Помощь и содействие в профориентации граждан;
2. Формирование новой производственной культуры;
3. Создание социальных лифтов, необходимых для стабильного профессионального и карьерного роста специалистов рабочих профессий;
4. Повышение квалификаций кадров путём проведения соревнований рабочих профессий на национальном и международном уровнях.

Достижение указанных задач возможно путём реформирования системы образования, а также внедрения новых образовательных стандартов.

Так, в 2017 году в 26 субъектах России впервые было инициировано проведение демонстрационного экзамена по стандартам «WSI» в учреждениях среднего профессионального образования. По результатам проведения приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17

¹ Поручение Президента РФ от 23.11.2019 г. № 2391 «Перечень поручений Президента Российской Федерации В.В.Путина по итогам телемоста с участниками движения "Ворлдскиллс"». – URL: <https://base.garant.ru/73058098/> (дата обращения: 17.03.2022).

ноября 2017 года № 1138 демонстрационный экзамен утвержден в качестве процедуры государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования.

Следует отметить, что Республика Татарстан одним из первых регионов Российской Федерации вступила в движение WorldSkills в 2013 году. За историю участия в чемпионатном движении республика принимала более 6 национальных и отраслевых чемпионатов, а также мировой чемпионат WorldSkills Kazan 2019, в которых участвовало более 10 тысяч конкурсантов и экспертов, а также более 320 тысяч зрителей.

С каждым годом всеобщий интерес к региональному чемпионату значительно возрастает, как со стороны участников и зрителей, так и со стороны Правительства Республики Татарстан. Согласно докладу первого заместителя министра образования и науки РТ Поминова А.И., в 2020 году количество компетенций основной категории участников чемпионата составило 147 единиц, а категории юниоры – 95 единиц. При этом количество конкурсантов и экспертов возросло и составило более 3 тысяч человек, что говорит о высокой оценке проведения подобного рода соревнований. В текущем году Республика Татарстан будет представлена на соревнованиях в 117 компетенциях основной категории участников и 72 компетенциях юниоров.

Следует отметить, что с 2020 года в Республике Татарстан в соревновательный процесс была введена новая компетенция - «Правоохранительная деятельность (Полицейский)», в которой ежегодно участвуют представители республиканских команд за право участия в чемпионате России по данному направлению профессиональной деятельности.

Рассмотрим опыт организации и проведения соревнований по компетенции «Правоохранительная деятельность (Полицейский)».

С 01.12.2020 по 05.12.2020 на базе МБОУ СОШ №98 Вахитовского района г. Казани впервые прошел региональный чемпионат WorldSkills Russia

по направлению «Правоохранительная деятельность (Полицейский)», в которой приняло участие 5 команд в категории «юниоры».

Команды соревновались в умении применять на практике нормативные предписания МВД России, нормативные правовые акты РФ, регламентирующие оперативно-служебную деятельность МВД России, в частности, в порядке применения физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, а также в практических навыках при работе в составе следственно-оперативной группы либо наряда полиции.

Эффективность внедрения указанной компетенции в образовательный процесс также свидетельствуют данные опроса, проведённого 06.03.2022 г. на базе образовательных организаций среднего профессионального образования. В качестве фокус-групп выступили конкурсанты, принявшие участие в 2020 и 2021 гг. в соревнованиях WorldSkills Russia Juniors в компетенции «T11 Law enforcement (police officer)», проживающие на территории Республики Татарстан. Опрос конкурсантов был проведен в форме анкетирования, в рамках которого основными вопросами являлись:

1. Поддерживаете ли Вы идею внедрения в образовательный процесс стандартов WorldSkills в качестве формы проведения учебных занятий по прикладным дисциплинам в сфере правоохранительной деятельности?

2. Легче ли стал усваиваться материал по прикладным дисциплинам в сфере правоохранительной деятельности (криминалистика и др.) после участия в соревнованиях по стандартам WorldSkills?¹

По результатам анкетирования установлено следующее:

1. Абсолютно все респонденты поддерживают идею внедрения в образовательный процесс стандартов WorldSkills в качестве формы проведения учебных занятий;

2. 92% респондента считают, что учебный материал, после участия в соревнованиях, стал усваиваться легче, и только 8% - участие никак не

¹ См.: Приложение 1.

повлияло на успеваемость.

Помимо этого, для повышения качества проведенного исследования, 10.04.2022 г. также было проведено интервьюирование педагогов, по результатам которого установлено, что 85,7 % преподавателей поддерживают идею внедрения в образовательный процесс стандартов WorldSkills в качестве формы проведения учебных занятий по прикладным дисциплинам в сфере правоохранительной деятельности, что обосновывается повышенной практикоориентированностью указанной системы.¹

Таким образом, исходя из результатов проведенного исследования, мы приходим к выводу о том, что внедрение стандартов WorldSkills в образовательный процесс является одной из наиболее перспективных форм обучения, так как данный формат способствует повышению практической ориентации образовательного процесса, а также уровня успеваемости конкурсантов по прикладным дисциплинам правоохранительной направленности.

Помимо этого, в период с 15 по 19 ноября 2021 года в ГАБОУ «Лаишевский технико-экономический техникум» прошел региональный чемпионат «WorldSkills Russia», в котором приняло участие 5 республиканских команд в составе 25 участников. По результатам чемпионата команда ГАБОУ «Лаишевский технико-экономический техникум» проявила наилучшие знания и навыки и получила возможность представить Республику Татарстан на национальном уровне.

Исходя из изложенного следует, что WorldSkills Russia является флагманом по внедрению новых стандартов подготовки специалистов в сфере трудовой деятельности, а также по совершенствованию экзаменационной системы в среднем профессиональном и высшем образовании, и популяризации рабочих профессий среди населения.

¹ См.: Приложение 2.

По нашему мнению, концепция демонстрационного экзамена WorldSkills Russia является привлекательной и заслуживает особого внимания, так как она способствует совершенствованию подготовки профильных специалистов, обеспечивает практическую направленность и профессиональную ориентированность процесса обучения.

В связи с этим считаем целесообразным введение концепции соревнования в образовательные организации МВД России. На первоначальном этапе предлагается проведение ежегодных локальных соревнований по компетенции T11 Law Enforcement (Police Officer) в образовательных организациях МВД России, по результатам которых лучшие конкурсанты будут отбираться для формирования сборных команд институтов. Далее сформированные команды будут принимать участие в межвузовских соревнованиях, по результатам которых будут выявлены победители. Предлагается проведение данных соревнований в рамках практических занятий по учебным дисциплинам, включенным в перечень рассматриваемой компетенции. Помимо этого, также предлагается разработать и апробировать новую специализированную компетенцию – Open-Source Intelligence (Cyberpolice), в рамках которой конкурсанты будут демонстрировать навыки поиска и аккумуляции данных по открытым источникам информации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Таким образом, внедрение стандартов WSI в образовательный процесс образовательных организаций МВД России позволит повысить качество образовательного процесса, поспособствует углубленному развитию профессиональных знаний, навыков и умений, выработке механизма выявления и отбора наиболее перспективных курсантов (слушателей), увеличит мотивированность обучающихся к дальнейшему профессиональному развитию. Освещение в средствах массовой информации придаст публичный интерес соревновательному процессу, что в результате популяризирует деятельность

полиции, повысит престиж службы и уровень доверия граждан к органам внутренних дел.

Исходя из вышеизложенного следует, что на сегодняшний день вопросы обучения сотрудников органов внутренних дел приобретает все большее значение, так как от профессиональной подготовки зависит эффективность реализации возложенных на них функциональных обязанностей.

§3. Проектная деятельность как способ отбора кандидатов на вакантные должности органов внутренних дел России

Учитывая рассмотренные ранее требования и критерии, предъявляемые к лицам, проходящим службу в ОВД, а также лицам, вновь поступающим на службу, остановимся на раскрытии не менее важного направления, связанного с подготовкой и отбором на службу выпускников образовательных организаций МВД России.

По окончании обучения в школе и поступления в образовательные организации МВД России курсанты и слушатели в процессе получения образования овладевают полным спектром необходимых знаний и навыков в области правовой подготовки, знаний нормативного правового регулирования системы МВД России, основ материальных, процессуальных отраслей права, оперативно-розыскной деятельности, криминалистики. Особое внимание отводится развитию и совершенствованию уровня физической и огневой подготовки, способствующих формированию качественно готовых сотрудников для противодействия и борьбы с преступностью, защиты прав и свобод человека и гражданина, охраны общественного порядка, собственности и обеспечения общественной безопасности. При этом немаловажным направлением работы является обучение курсантов знаниям психологии, педагогики, риторики, позволяющим в дальнейшем эффективно осуществлять коммуникацию с населением, коллегами и руководителями, выстраивать

благоприятную атмосферу в коллективе, будь то учебная группа в учебном заведении, будь то коллектив в отделении/отделе/подразделении, обеспечивать взаимодействие с коллегами, а самое главное, поддерживать в норме внутреннее психоэмоциональное состояние, выдержку и устойчивость ко всем проявлениям объективной реальности.

Представляется перспективным внедрение проектной активности для лиц, проходящих обучение в образовательных организациях. Под проектной активностью понимается проведение различных мероприятий или циклов мероприятий, направленных на углубленное развитие и совершенствование теоретических знаний и практических умений обучающихся, которые могут включать в себя:

- 1) Встречи с представителями федеральных органов исполнительной власти, руководителями подразделений и ведомств;
- 2) Мастер-классы по приобретению практических навыков в сфере уголовно-процессуальной, оперативно-розыскной и криминалистической деятельности;
- 3) Мастер-классы по профессиональному развитию и личностному росту;
- 4) Решение практических кейсов, созданных на основе деятельности профильных подразделений;
- 5) Лекции по основам теории управления.

Каждый отдельный проект может иметь свою уникальную концепцию, направление и тематику реализации.

Проведем параллель осуществления подобных проектов в гражданской молодежной среде.

Широко известно, что Министерство по делам молодежи РФ ежегодно проводит множество молодежных проектов по развитию личностных и профессиональных компетенций, образованию и обучению молодежи, стимулированию их разносторонней реализации в обществе, к таким относят: «Вверх», «Кадровый резерв», «ПолитЗавод» и так далее.

К примеру, в проекте «Вверх» участвуют лидеры молодежной политики, преимущественно, студенты ВУЗов, где проходят несколько этапов отбора, которые состоят из собеседований, творческих самопрезентаций, тестирований, а также решений командных кейсов по тематическим направлениям своего обучения или в соответствии с интересами изучения, а также финала, где по итогам всего участия и работы определяются финалисты, которые отправляются на ознакомительную стажировку в министерства и ведомства Республики Татарстан, пройдя которую подводятся итоги проекта и определяются победители. По окончании проекта молодые люди получают не только определенную теоретическую базу, но и практические навыки и возможность дальнейшего трудоустройства на государственную службу.

Еще больше правовых возможностей для развития молодежной политики предоставили поправки, введенные в Конституцию РФ в 2020 году и принятие Федерального закона №489 от 30.12.2020 года «О молодежной политике в Российской Федерации». В соответствии с данным Федеральным законом, в качестве основных направлений реализации молодежной политики являются: поддержка инициатив молодежи, содействие общественной деятельности, направленной на поддержку молодежи, содействие образованию молодежи, научной, научно-технической деятельности молодежи, выявление, сопровождение и поддержка молодежи, проявившей одаренность, развитие института наставничества, обеспечение гарантий в сфере труда и занятости молодежи, содействие трудоустройству молодых граждан, в том числе посредством студенческих отрядов, профессиональному развитию молодых специалистов; содействие участию молодежи в добровольческой (волонтерской) деятельности поддержка деятельности по созданию и распространению, в том числе в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в средствах массовой информации произведений науки, искусства, литературы и других произведений, направленных на укрепление гражданской

идентичности и духовно-нравственных ценностей молодежи, проведение научно-аналитических исследований по вопросам молодежной политики¹.

Применительно к системе МВД России можно рассмотреть идею реализации молодежного проекта, участниками которого могут являться исключительно курсанты и слушатели ведомственных образовательных организаций на примере определенного региона или учебного заведения. Полномочия по реализации проекта могут возлагаться на кадровое подразделение региона, которое будет разрабатывать и утверждать концепцию проведения проекта и, соответственно, ее осуществлять.

Проект будет состоять из трех этапов:

1 этап – заявочная кампания. Курсанты и слушатели выпускных курсов подают заявки на участие в проекте, критериями отбора служат высокая успеваемость в учебе (хорошо и отлично), достижения в служебной, научной, творческой и общественной деятельности, а также активная гражданская позиция. Заявка состоит из развернутой анкеты, которая включает в себя вопросы относительно личных данных, интересов и мотивации участия. Помимо подачи заявки будущие участники проходят очное собеседование с экспертами проекта (практические сотрудники, сотрудники кадрового подразделения) с элементами брейнтизер-интервью, ролевой практической игрой, по итогам подачи заявок и прохождения собеседования определяется круг участников, которые приглашаются во второй этап проекта.

2 этап – образовательная программа. Образовательная программа разрабатывается в соответствии с концепцией утвержденного направления проекта (предварительное расследование, отрасли оперативно-розыскной деятельности и т.д.), а также в зависимости от запроса целевой аудитории.

Программа включает:

¹ Федеральный закон от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации». – URL: <https://base.garant.ru/400156192/> (дата обращения 21.03.2022).

- 1) Цикл профильных лекций;
- 2) Живое общение и обмен опытом с представителями выбранных направлений деятельности;
- 3) Решение практических кейсов на основе изученного материала;
- 4) Написание и защита итоговых работ перед экспертами проекта (творческие, научные и т.д.)

3 этап – финал. Определение финалистов проекта, награждение и их направление в качестве поощрения на преддипломную практику в структурные подразделения субъекта.

Реализация рассмотренного проекта позволит достичь цели:

- 1) Разработать методику отбора кандидатов на службу по окончании образовательных организаций МВД России;
- 2) Повысить уровень знаний и навыков курсантов и слушателей;
- 3) Создать механизм стимулирования курсантов и слушателей и повысить их активность.

Учитывая значимость развития научного потенциала сотрудников МВД России так же представляется интересным внедрение дополнительных молодежных научных проектов. Суть которых будет заключаться в научном разрешении практических проблем и предложении новых путей совершенствования действующих методик. Среди участников предполагается привлечение как курсантов и слушателей, так и студентов гражданских институтов. Научный проект может состоять из нескольких этапов, а именно:

- 1) Заявочная кампания, в ходе которой объявляется о проведении научного конкурса по тематическим направлениям деятельности подразделений МВД, проблематика которых требует научного разрешения, подаются готовые научные работы. Данный этап может длиться от 1 до 3 месяцев, в зависимости от количества поданных заявок.

- 2) Очный этап, в ходе которого происходит проверка и отбор поданных научных работ экспертами в области науки и узких отраслей

исследования, а также защита работ перед членами жюри. В зависимости от утвержденного положения, могут организовываться встречи и мастер-классы с экспертами относительно написания и публичной презентации работ.

3) Награждение победителей и призеров научного конкурса.

4) Внедрение лучших предложений в непосредственную практическую деятельность подразделений.

Реализация научных проектов и программ обеспечит стимулирование научно-исследовательской деятельности, формирование кадрового резерва сотрудников профильных подразделений, обмен профессиональным опытом, выявление наиболее талантливых курсантов, слушателей и студентов, способных оригинально и инновационно применять результаты научно-исследовательских разработок¹.

Следует сделать вывод о том, что в последние годы значительно увеличивается роль целенаправленной работы с молодежью, создаются благоприятные условия для развития и поддержания молодого поколения, строятся молодежные центры и пространства для концентрации точек их интересов, законодательство трансформируется, принимаются поправки в основной закон государства, появляется федеральный закон, полно охватывающий правовое регулирование молодежной политики. Наряду с активной популяризацией молодежной деятельностью предлагается внедрять элементы молодежной политики в процесс работы с курсантами, слушателями, студентами посредством проведения ведомственных молодежных форумов, конкурсов, которые, в свою очередь, позволят разработать методику отбора кандидатов на службу по окончании образовательных организаций МВД России, повысят уровень знаний и навыков курсантов и слушателей, создадут механизм стимулирования активности.

¹ Курдюмов Г.М. О формировании личностных качеств будущих специалистов // Высшее образование в России. 2019. № 2. С. 104.

Подводя итог отметим, что на сегодняшний день вопросы профессионального отбора и обучения сотрудников органов внутренних дел приобретает все большее значение, так как от профессиональной подготовки зависит эффективность реализации возложенных на них функциональных обязанностей, при этом важно уделять особое внимание кадровой работе с курсантами и слушателями ведомственных институтов, так как она направлена на формирование необходимых личностных и профессиональных компетенций, необходимых для успешного выполнения возложенных на систему МВД России функций. По нашему мнению, работа с курсантами и слушателями очного обучения ведомственных институтов позволит повысить уровень активности указанных субъектов управления, что в конечном счете позволит повысить их уровень активности и инициативности при реализации возложенных на них функциональных обязанностей при прохождении службы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог, необходимо отметить, что поставленные нами задачи были разрешены в ходе исследования, а главная цель работы – успешно достигнута. Так, мы пришли к следующим выводам.

Одной из задач теоретической части исследования являлось изучение сущности кадровой политики в качестве важнейшей основы управления в государственной службе. В рамках указанной задачи были выявлены основные признаки данного явления, его формы, характеристики, дано определение. В ходе исследования установлено, что кадровая политика представляет собой планомерную стратегию регулирования кадровых процессов, направленных на формирование высокопроизводительного и эффективного пула работников с целью повышения конкурентоспособности организации на рынке труда либо оперативного удовлетворения потребностей социума в определённой сфере жизнедеятельности общества. При этом установлено, что на сегодняшний день кадровая политика предназначена для привлечения и эффективного использования трудового ресурса, а также создания необходимых рабочих условий для успешной реализации возложенных на специалистов функциональных прав и обязанностей, необходимых для достижения общественно значимых целей.

Согласно поставленным задачам, была проанализирована организация работы с кадрами в системе МВД России, рассмотрены основы правового регулирования прохождения государственной службы в органах внутренних дел России. Отмечается, что сотрудники органов внутренних дел в силу специфики своей служебной деятельности, правового статуса, условий работы должны обладать определенными деловыми качествами, необходимыми для успешной реализации возложенных на органы внутренних дел функциональных обязанностей. При этом, указанная совокупность личностных и профессиональных качеств напрямую детерминируется эффективностью

реализации кадровой политики, которая зависит от внешних и внутриорганизационных факторов, определяющих её развитие, которая определяется совокупностью нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность МВД России.

В ходе анализа принципов и основ правового регулирования прохождения государственной службы в органах внутренних дел России установлено, что требования к кандидатам на замещение должностей в действующем законодательстве по прохождению службы в системе МВД России представляет собой совокупность различных нормативных правовых актов, регламентирующих порядок отбора кандидатов на службу и порядок её прохождения, а также квалификационные требования к личности сотрудников органов внутренних дел. Отмечается, что требования к кандидату на должность органов внутренних дел возможно реализовать в полной мере лишь в случае отхода от традиционной модели управления персоналом, сложившимся в период развития экономики в СССР в форме административно-планового управления производством.

В рамках задач рассмотрены образовательные стандарты подготовки кадров в органах внутренних дел России, а также проектная деятельность в качестве способа отбора кандидатов на вакантные должности органов внутренних дел России. Отмечается, что в связи с цифровизацией общественной жизни, качественным изменением преступности, динамического технического прогресса, требования к получению профессиональных знаний существенно усложнились, в связи с чем возникает необходимость внедрения новых способов обучения кандидатов на вакантные должности органов внутренних дел, аттестации выпускников для успешной реализации возложенных на них служебных обязанностей.

Направления совершенствования государственной кадровой политики в системе МВД России:

1) Введение систему оценивания эффективности КРІ в кадровую работу МВД России, наделяя ее следующими качественными индикаторами:

– Повышение сотрудником уровня своих профессиональных компетенций, деловых качеств и навыков путем участия в развивающих программах, форумах и проектах («Лидеры России», «Правовая Россия»).

– Развитие научного потенциала путем разработки научных работ, рекомендаций, проектов, связанных теоретическими и практическими аспектами службы, написание и защита кандидатских и докторских диссертаций.

– Участие в правовом просвещении населения и молодежи.

– Совершенствование спортивных результатов сотрудников, активное участие как в ведомственных чемпионатах, так и в гражданских спортивных соревнованиях, завоевание спортивных разрядов.

2) Внедрение компетенций WorldSkills в образовательный процесс ведомственных образовательных организаций МВД России путём проведение ежегодных локальных соревнований по компетенции T11 Law Enforcement (Police Officer) в образовательных организациях МВД России, по результатам которых лучшие конкурсанты будут отбираться для формирования сборных команд институтов.

3) Введение и апробация специализированной компетенции WorldSkills в образовательный процесс ведомственных образовательных организаций МВД России – Open-Source Intelligence (Cyberpolice), в рамках которой конкурсанты демонстрировать навыки поиска и аккумуляции данных по открытым источникам информации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4) Реализация проектной деятельности в системе ведомственных институтов МВД России посредством проведения научных и молодёжных проектов.

Помимо этого также необходимо принять следующие меры по совершенствованию кадровой политики в системе МВД России:

- разработать положение об оценке персонала сотрудников ОМВД, в котором будут закреплены четкие критерии оценки персонала: личностные и профессиональные качества кандидата, который собирается поступать на службу в органы внутренних дел;

- разработать стандарты профессиональной компетентности сотрудников ОМВД;

- необходимо разработать систему тестирования сотрудников, ориентированную на идентификацию их инновационного потенциала; умение провести самостоятельный анализ проблем, разработать и осуществить план действий, оценить его результаты и последствия. Необходимо внедрение программного обеспечения по прохождению тестирования сотрудников ОМВД на уровне МВД РФ. Данное программное обеспечение необходимо разработать на уровне лучших высших учебных заведений, которые будут ежегодно вносить изменения в тесты, дорабатывая уже имеющиеся и предлагая новые виды заданий;

- приобрести и установить автоматизированное тестирование - психодиагностические комплексы: ОКОП, АСОПК;

- необходимо обеспечить отбор на службу и продвижение по службе сотрудников ОМВД исключительно на основе «принципа заслуг», т.е. в зависимости от деловых и личных качеств человека, а также «принципа равных возможностей», обеспечивающего большую представительность и доступность органов внутренних дел для различных социальных и демографических групп.

По нашему мнению, последовательное и комплексное применение предложенных направлений совершенствования системы работы с кадрами в ОМВД, позволит устранить основные недостатки в организации управления персоналом, повысить производительность и качество труда персонала, и эффективность работы в целом.

Подводя итог необходимо отметить, что для повышения эффективности деятельности территориальных органов МВД России необходимо выстроить качественный многоуровневый механизм работы не только с действующими сотрудниками полиции, но и с курсантами и слушателями ведомственных ВУЗов МВД России.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

I. Законы, нормативные правовые акты и иные официальные документы

1. Конституция Российской Федерации: принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г., с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 // Собрание Законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.
2. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 7. – Ст. 90.
3. Федеральный закон от 19.07.2011 №247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2011. - № 30 (ч. 1). – Ст. 4595.
4. Федеральный закон от 13.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 49 (ч. 1). – Ст. 7020.
5. Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://base.garant.ru/400156192/> (дата обращения 21.03.2022).
6. Указ Президента РФ от 01.03.2011 № 250 «Вопросы организации полиции» // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 10. – Ст. 1336.
7. Указ Президента РФ от 14.10.2012 № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 43. – Ст. 5808.
8. Указ Президента РФ от 22.11.2012 №1575 «Вопросы прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 48. – Ст. 6668.

9. Указ Президента РФ от 13.12.2012 № 1653 «О федеральных кадровых резервах федеральных государственных органов, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 51. – Ст. 7170.

II. Монографии, учебники, учебные пособия

1. Алиуллов Р.Р., Белов Е.А. Основы управления в ОВД: учебное пособие. – Казань: КЮИ МВД России, 2017. – 42 с.
2. Амельчаков И.Ф. Управленческие решения в органах внутренних дел: теоретические и методические аспекты: монография. – Белгород: Белгородский юридический институт МВД России имени И. Д. Путилина, 2018. – 104 с.
3. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. М.: Юнити, 2020. – 141 с.
4. Бавсун И.Г. Основы управления в органах внутренних дел: учебное пособие / И.Г. Бавсун. Омская академия МВД России, 2021. – 152 с.
5. Кибанов А.Я. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова. М.: Проспект, 2021. – 125 с.
6. Кузнецова Л.В. Организация аналитической работы в органах внутренних дел: учебно-методическое пособие. – Барнаул: Барнаульский юридический институт МВД России, 2021. – 55 с.
7. Наука управления. Основы организации и управления в правоохранительной деятельности: научное издание / Д. И. Грядовой, В. Я. Кикоть, С. С. Маилян. – М.: Юнити–Дана, 2022. – 751 с.
8. Организация управления органами внутренних дел: учебник / А. М. Кононов, И. Ю. Захватов. – М.: ДГСК МВД России, 2017. – 296 с.

9. Основы управления в органах внутренних дел: учебник для СПО / Ю. Е. Аврутин. – М.: Юрайт, 2020. – 249 с.
10. Основы управления в органах внутренних дел: курс лекций / Т. М. Занина [и др.]. – Воронеж: Воронежский институт МВД России, 2021. – 202 с.
11. Основы управления в правоохранительных органах: учебно-наглядное пособие / Л. Д. Матросова. – Орел: Орловский юридический институт МВД России им. В. В. Лукьянова, 2019. – 76 с.
12. Основы управления в органах внутренних дел: учебное пособие / А. Г. Рублев, Б. А. Кудрявцев. – Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2018. – 173 с.
13. Сердюк Н. В. Теория и технологии воспитания сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: учебно-методическое пособие. – М.: Академия управления МВД России, 2022. – 127 с.
14. Ульянов А. Д. Организация и проведение служебных совещаний в системе МВД России: учебно-методическое пособие. – М.: Академия управления МВД России, 2019. – 68 с.
15. Ульянов А. Д., Никитин М. Н. Организация деятельности руководителя территориального органа МВД России: учебное пособие. – М.: Академия управления МВД России, 2021. – 82 с.
16. Функции руководителя по управлению служебным коллективом: учебное пособие / В. И. Михайлов, В. А. Колесников, Л. В. Чернышова. – Уфа: Уфимский юридический институт МВД России, 2021. – 81 с.

III. Статьи, научные публикации

1. Аврутин Ю. Е. Перспективы формирования государственной политики в сфере организационно-правового строительства системы МВД России: доктринальные основания и формы реализации / Ю. Е. Аврутин // Вестник

- Воронежского государственного университета. – Серия: Право. – 2019. – № 3 (26). – С. 58–73.
2. Батоев В.Б. Правовой статус слушателя образовательной организации МВД России при прохождении преддипломной практики (стажировки) в оперативных подразделениях органов внутренних дел Российской Федерации. // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2021. – № 1 (47). – С. 50-52.
 3. Болдырев У.К. Начальник территориального органа МВД России на районном уровне как организатор правоохранительной деятельности: правовые и организационные аспекты: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2020. – 57 с.
 4. Ипакян А.П. Оценка эффективности деятельности органов внутренних дел в механизме их реформирования. // Труды Академии управления МВД России. Вып. № 4, М., 2021. – С. 21-26.
 5. Казаков В.В. Маринин С.А. Основы управления персоналом органов внутренних дел.// Вестник Нижегородской академии МВД России. – 2017. – № 2. – С. 93-98.
 6. Коломенская О.Д. Специфика воспитательного воздействия на лиц впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, в процессе профессионального обучения (профессиональной подготовки) в образовательной системе МВД России. // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2022. – № 2 (44). – С. 123-126.
 7. Кононов А.М. Совершенствование организации деятельности городского, районного органа внутренних дел – ведущая задача МВД России //Труды Академии управления МВД России. – 2017. – № 4. – С. 52-58.
 8. Коноплева Г.И. Адаптация персонала в организации. // Альманах современной науки и образования. – 2021. – № 2 (104). – С. 68-70.

9. Костенко Ю.Я., Галанин О.А. Работа с кадровыми резервами подразделений и территориальных органов МВД России и основные направления ее совершенствования // Вестник МВД России. – 2021. – № 5. – С. 73-81.
10. Костенников М. В. Правовые и организационные основы кадровой политики в системе МВД России // Административное право и процесс. – 2021. – № 7. – С.20–25.
11. Крайник В.Л., Андрианов А.С. Взаимосвязь личностных и профессиональных качеств сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-lichnostnyh-i-professionalnyh-kachestv-sotrudnikov-organov-vnutrennih-del-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 24.04.2022).
12. Курдюмов Г.М. О формировании личностных качеств будущих специалистов // Высшее образование в России. – 2019. – № 2. – С. 103-105.
13. Латкова И.А. Педагогические вопросы успешной адаптации молодых сотрудников и создание условий для закрепления в коллективе ОВД / И.А. Латкова // Актуальные вопросы психологии и педагогики в деятельности ОВД. – М., 2019. – С. 39-46.
14. Любшина Д. С. Кадровая политика организации: определение и ее виды // Вестник науки и образования. – 2020. – № 8 (20). С. – 56-57.
15. Марданов Д.Р. Система подготовки кадров полиции российской Федерации в условиях реформирования органов внутренних дел Российской Федерации // Вестник Московского университета МВД России. – 2017. – № 6. – С. 257-260.
16. Соболева О.В. Правовое регулирование и организационное обеспечение прохождения службы в органах внутренних дел в условиях Крайнего Севера: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2019. – 24 с.

17. Стародымова А.В. Взаимосвязь кадровой стратегии и кадровой политики организации // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2020. – № 8. – С. 285-291.
18. Толстик В. А. Закономерности эффективного государственного управления / В. А. Толстик // Государственно-правовые закономерности: теория, практика, техника: сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции. – 2021. – Т. 1. – С. 70-88.
19. Тонян М.Н., Лоскутов Н.В. К вопросу о сущности подготовки современных менеджеров // Сборник материалов национальной студенческой научно-практической конференции. – Курск, 2020. – С. 117-119.
20. Удовиченко С. А. Повышение исполнительской дисциплины государственных и муниципальных служащих // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России: межвузовский сборник научных статей. – М.: ООО «МАКС Пресс», 2018. – 61 с.
21. Хадисов Г. Х. Особенности правового статуса сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации // Вестник Московского университета МВД России. – 2019. – № 6. – С. 214–216.
22. Хазова В.Е., Сергеева Е.Ю. Современные тенденции профессиональной подготовки полицейских кадров в XXI веке. // Вестник Московского университета МВД России. – 2021. – № 7. – С. 243-246.
23. Шхагапсоева М.Х. Личные качества сотрудника МВД в системе кадровой политики. // Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 13. – С. 93-95.

IV. Эмпирические материалы

1. Состояние преступности в России за январь-декабрь 2021 г.// Основные статистические данные ГИАЦ МВД РФ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://мвд.рф/reports/item/28021552/> (дата обращения: 12.04.2022).

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

на проведение социологического исследования для изучения эффективности внедрения стандартов WorldSkills в образовательный процесс

Цель исследования:

- 1) Изучить текущую успеваемость конкурсантов, принимавших участие в соревнованиях по стандартам World Skills.
- 2) Выявить изменения в успеваемости конкурсантов, принимавших участие в соревнованиях по стандартам World Skills.
- 3) Определить динамику изменения успеваемости конкурсантов, принимавших участие в соревнованиях по стандартам World Skills.

Задачи исследования:

- 1) Изучить профиль участника конкурсантов.
- 2) Изучить успеваемость конкурсантов до проведения соревнований.
- 3) Изучить успеваемость конкурсантов после проведения соревнований.
- 4) Выявить изменения в успеваемости конкурсантов.
- 3) Изучить отношение конкурсантов и преподавателей к проведенным соревнованиям.

Целевая аудитория:

- Конкурсанты, принимавшие участие в соревнованиях по стандартам World Skills в возрасте от 14 до 18 лет; Преподаватели, оценивающие успеваемость конкурсантов.

Метод исследования:

- Количественное исследование, онлайн анкетирование, устный опрос.

Выборка:

Генеральная совокупность – студенты, обучающиеся по программам среднего профессионального образования, проживающие на территории ПФО, в возрасте от 14 до 18 лет, принимавших участие в региональных соревнованиях World Skills в 2021 году.

Выборка – студенты, обучающиеся по программам среднего профессионального образования, проживающие на территории Республики Татарстан, в возрасте от 14 до 18 лет, принимавших участие в региональных соревнованиях World Skills в 2021 году (на уровне республики – 5 команд по 5 человек (25 человек)); преподаватели, оценивающие успеваемость конкурсантов (7 человек).

Метод выборки – выборка типичных случаев (признак - участие в соревнованиях).

География:

- Республик Татарстан.

Предоставляемые материалы по результатам исследования:

- Таблицы линейных и парных распределений по опросу в формате Excel.

Сроки исследования:

- Предоставление результатов к 01.04.2022 г.

Вопросы для респондентов

Вопросы для преподавателей:

1. Поддерживаете ли Вы идею внедрения в образовательный процесс стандартов World Skills в качестве формы проведения учебных занятий по прикладным дисциплинам в сфере правоохранительной деятельности?

Вопросы для конкурсантов.

1. Поддерживаете ли Вы идею внедрения в образовательный процесс стандартов World Skills в качестве формы проведения учебных занятий по прикладным дисциплинам в сфере правоохранительной деятельности?

- Да, поддерживаю.

- Нет, не поддерживаю.

2. Легче ли стал усваиваться материал по прикладным дисциплинам (криминалистика и др.) после участия в соревнованиях по стандартам WorldSkills? (закрытый).

- Да, безусловно легче.

- Участие в соревнованиях никак не повлиял на мою успеваемость.

3. Оцените свой уровень знаний по прикладным дисциплинам до проведения соревнований по 5-ти балльной шкале (где 5 – наибольшее значение, 1 – наименьшее).

4. Оцените свой уровень знаний по прикладным дисциплинам после проведения соревнований по 5-ти балльной шкале (где 5 – наибольшее значение, 1 – наименьшее).

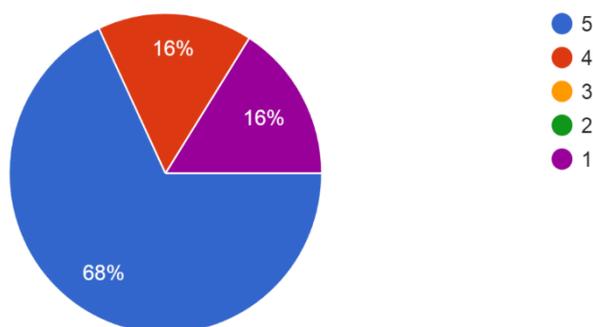
5. Данные месте проживания респондента (регион, город).

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕНИЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ СТАНДАРТОВ WORLDSKILLS В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС

1. Результаты онлайн анкетирования респондентов, обучающихся по программам среднего профессионального образования, проживающих на территории Республики Татарстан, в возрасте от 14 до 18 лет, принимавших участие в региональных соревнованиях World Skills в 2021 году (на уровне республики – 5 команд по 5 человек (25 человек)):

Оцените свой уровень знаний по прикладным дисциплинам до проведения соревнований по 5-ти балльной шкале (где 5 – наибольшее значение, 1 – наименьшее)

25 ответов



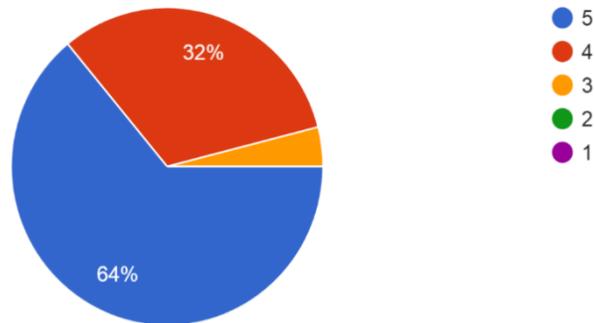
Легче ли стал усваиваться материал по прикладным дисциплинам в сфере правоохранительной деятельности (криминалист...я в соревнованиях по стандартам WorldSkills?)

25 ответов



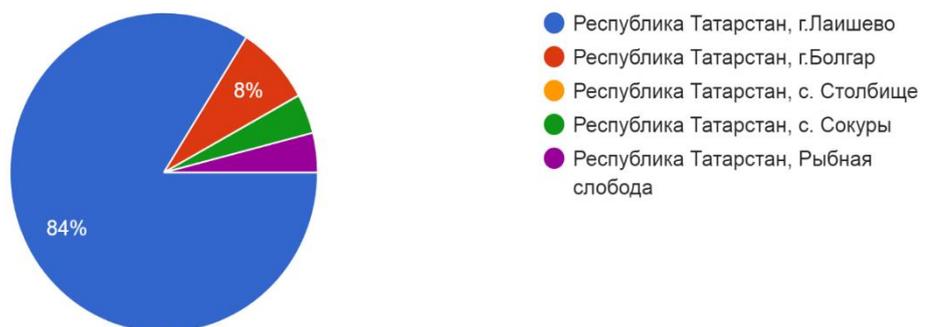
Оцените свой уровень знаний по прикладным дисциплинам после проведения соревнований по 5-ти балльной шкале (где 5 – наибольшее значение, 1 – наименьшее)

25 ответов



Ваше место проживания (регион, город)

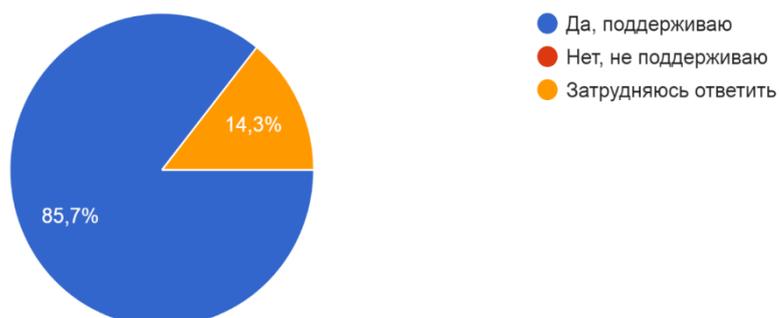
25 ответов



2. Результаты устного опроса преподавателей, оценивающих успеваемость конкурсантов.

Поддерживаете ли Вы идею внедрения в образовательный процесс стандартов World Skills в качестве формы проведения учебных занятий п...ам в сфере правоохранительной деятельности?

7 ответов



РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу
слушателя 172 учебной группы, очной формы обучения, 2017 года набора, по
специальности 40.05.01 – Правовое обеспечение национальной безопасности
Мастровой Яны Анатольевнына тему
«Государственная кадровая политика в системе МВД России»

Актуальность темы выпускной квалификационной работы «Государственная кадровая политика в системе МВД России» не вызывает сомнений, что обусловлено появлением новых качественных форм преступности, а также иных влияющих на неё социально-негативных факторов, напрямую влияющих на выбор вектора развития кадровой политики в системе МВД России. Кадровая политика в системе МВД России является наиболее приоритетным направлением деятельности органов внутренних дел, так как уровень подготовленности, личные и профессиональные качества сотрудников полиции детерминируют показатели эффективности работы органов внутренних дел в целом. Тема исследования соответствует её содержанию.

Представленная выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, шести параграфов, заключения, списка использованной литературы. В введении автор обосновал актуальность проблемы, указал использованные методы, а также теоретическую и практическую значимость. Цель выпускной квалификационной работы определена верно и способствует комплексному рассмотрению поставленной проблемы. Решение поставленных задач прослеживается на протяжении всей выпускной квалификационной работы. Автором использованы различные источники, в том числе специальная, научная литература, нормативно-правовые акты, регламентирующие вопросы кадровой политики в системе МВД России.

Заявленная тема раскрыта достаточно полно, цель и задачи соответствуют содержанию работы. Автору удалось выработать свою позицию и аргументировано отстоять её. Сказанное позволяет сделать вывод о том, что теоретический и практический уровень выпускной квалификационной работы соответствует предъявляемым требованиям.

В первой главе «Организация кадровой работы в системе органов внутренних дел» проанализированы понятие кадровой политики, процесс и этапы её формирования, её цели и задачи. Подробно приведены требования, предъявляемые к личности сотрудников полиции, рассмотрена система организации и работы с кадрами в системе МВД России, а также особенности правового регулирования деятельности органов внутренних дел. При изучении данных вопросов автор опирался на точки зрения известных специалистов в области юриспруденции.

Во второй главе «Внедрение новых подходов подготовки кадрового состава в системе МВД России» Мастрова Я.А. исследует вопросы совершенствования кадровой политики в системе МВД России. Автор предлагает установить систему КРІ в качестве показателя по объективной

оценке результатов деятельности сотрудников внутренних дел, а также проектную деятельность в качестве одного из способов формирования личностных качеств и отбора кандидатов на вакантные должности системы органов внутренних дел. Помимо этого, автор также предлагает ввести систему соревнований по стандартам WorldSkills по компетенции «Правоохранительная деятельность (Полицейский)». Автор приводит результаты исследования, проведенного 06.03.2022 г. в форме анкетирования участников соревнований по стандартам WorldSkills, проживающих на территории Республики Татарстан, по результатам которого приходит к выводу об их положительном влиянии на формирование профессиональных качеств в сфере правоохранительной деятельности.

При подготовке работы Мастрова Я.А. проявила способность к самостоятельному и комплексному изучению научной, специальной литературы, нормативно-правовых актов, а также проведению социологического исследования. В работе законодательные источники использованы с учетом их последних изменений, приведены выдержки из диссертационных исследований, научной литературы.

Список литературы соответствует библиографическим требованиям. К достоинствам исследования следует отнести грамотный и понятный стиль изложения, глубокое и тщательное изучение исследуемой проблемы.

Представленная выпускная квалификационная работа на тему «Государственная кадровая политика в системе МВД России» по форме и содержанию соответствует предъявляемым требованиям и заслуживает оценки «отлично».

Рецензент:

Начальник отдела дознания ОП №13 «Азино-2»
УМВД России по г. Казани
майор полиции



Мухаметшина Л.С.

«12» мая 2022 г.

С рецензией ознакомлена

Мастрова Я.А.

«12» мая 2022 г.

ОТЗЫВ

о работе слушателя 172 учебной группы очной формы обучения
2017 года набора, обучающегося по специальности
Правовое обеспечение национальной безопасности
Мастровой Яны Анатольевны

в период подготовки выпускной квалификационной работы
на тему «Государственная кадровая политика в системе МВД России»

Выбор темы слушателем был сделан в связи с актуальностью проблемы. Тема была выбрана из утвержденного перечня работ рекомендуемых к выполнению в КЮИ МВД России.

Развитие кадровой работы в системе МВД России является одним из основных направлений обеспечения эффективности его деятельности.

Данная тема автором выбрана не случайно, т.к. актуальным в настоящее время остается вопрос обеспечения качества кадрового состава за счёт комплектования органов внутренних дел высококвалифицированными специалистами, преимущественно выпускниками ведомственных образовательных учреждений, соответствующими государственным требованиям и общественным ожиданиям, способными и готовыми защищать права и свободы граждан, противодействовать преступности;

Выбранная тема и наличие обозначенной проблематики предопределило разработку соответствующего плана выпускной квалификационной работы. Структура работы соответствует целям и задачам, которые автор поставил перед собой.

Автор при написании работы использовал различные методы научного познания: описательный; метод логического осмысления, абстрагирования и обобщения, анализ и синтез, системный подход, статистический метод.

При выполнении работы использовано достаточное количество литературы, нормативных правовых актов, интернет ресурсы.

Работа автором выполнялась в сроки, утвержденные планом-графиком. Отклонения от утвержденного плана – графика допущено не было.

По итогам организации своей деятельности в период написания ВКР можно сделать следующее заключение.

Автор со всей степенью серьезности отнесся к выполнению исследования, провел анализ организации кадровой работу, изучил и проанализировал нормативную правовую базу, регламентирующую сферу кадровой политики в системе МВД.

Основные положения выпускной квалификационной работы были разработаны при подготовке ряда научных публикаций, и прошли апробацию.

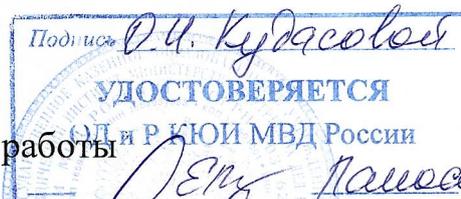
Идеи автора о разработке и внедрении информационных систем управления кадровыми процессами и аппаратно-программных комплексов, обеспечивающих упреждающий характер реагирования на изменения криминогенной обстановки, внедрение КРІ (оценочного ресурса), весьма интересны.

Полученные результаты работы слушателем обобщены и систематизированы, выводы сформулированы.

Исходя из вышеизложенного можно сделать следующий вывод:

уровень подготовленности выпускника, содержание дипломной работы, имеющиеся выводы и предложения дают возможность считать, что поставленные автором цели достигнуты, задачи выполнены и работа заслуживает высокой положительной оценки.

Руководитель выпускной квалификационной работы
кандидат экономических наук
заместитель начальника кафедры АП,АД и УОВД
полковник полиции



О.И. Кудасова

« 23 » май 2022г.

С отзывом ознакомлен:

« 23 » май 2022г.

Мас
(подпись дипломника)

СПРАВКА

Казанский юридический институт МВД
России

о результатах проверки текстового документа
на наличие заимствований

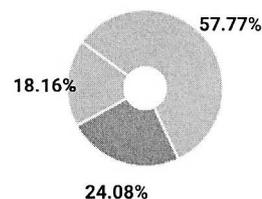
ПРОВЕРКА ВЫПОЛНЕНА В СИСТЕМЕ АНТИПЛАГИАТ.ВУЗ

Автор работы: Мастрова Яна Анатольевна
Самоцитирование
рассчитано для: Мастрова Яна Анатольевна
Название работы: Выпускная квалификационная работа
Тип работы: Не указано
Подразделение:

РЕЗУЛЬТАТЫ

ЗАИМСТВОВАНИЯ		24.08%
ОРИГИНАЛЬНОСТЬ		57.77%
ЦИТИРОВАНИЯ		18.16%
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: Кудасова Ольга Игоревна

ФИО проверяющего

Дата подписи:

23.06.2022г



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.

Со справкой ознакомлена *Мастр Я.А.*