МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический факультет

Кафедра

«Правоохранительная деятельность»

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

на тему

Особенности кадрового обеспечения ОВД

Студент _____ Легоньков Алексей Владимирович
(подпись, дата) (фио полностью)

Научный руководитель _____ Грачев А.А.
(подпись, дата) (фамилия, инициалы)

Нормоконтролёр _____ Битюцкий Е.В
(подпись, дата) (фамилия, инициалы)

Рецензент _____ _____ Храмцов В.И.
(должность, место работы) (подпись, дата) (фамилия, инициалы)

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от _____ №___).

Заведующий кафедрой _____ Свечников Н.И.
(подпись) (фамилия, инициалы)

Работа защищена с оценкой _____ (протокол ГЭК от _____ №___).

Секретарь ГЭК _____ Козинченко Т.Н.
(подпись) (фамилия, инициалы)

Пенза 2018

Оглавление

Введение…….....3
1.История развития и зарубежный опыт кадрового обеспечения ОВД……...7
1.1.Историко-правовой анализ кадрового обеспечения ОВД…….7
1.2. Особенности кадровой политики в органах ОВД в странах ближнего зарубежья (на примере Украины и Эстонии) ……18
2. Теоретические основы кадрового обеспечения органов внутренних дел…….....30
2.1. правовые и организационные основы кадровой политики в системе МВД России…….....30
2.2. Актуальные вопросы профессионального отбора кадров на службу в органы внутренних дел в РФ……44
3. Совершенствование кадрового обеспечения в условиях реформирования правоохранительной системы……..54
Заключение…….59
Список литературы…….....62

Введение

Актуальность темы исследования обусловлена чрезвычайно важными обстоятельствами. В настоящее время в стране продолжает складываться такая ситуация, при которой преступность стала не только социально-правовой проблемой, но и превратилась в реальную угрозу национальной безопасности Российской Федерации.

Криминальная обстановка требует решительных целенаправленных, последовательных и эффективных государственных мер противодействия превентивно-карательного характера, которые с одной стороны обеспечивали бы предупреждение дальнейшего ухудшения состояния общественного порядка и законности в стране, а с другой стороны - создали условия реальной неотвратимости наказания каждого, кто посмел совершить преступления.

Для того, чтобы поиск необходимых сил, средств и методов борьбы с преступностью был наиболее удачным, крайне необходимо глубокое исследование всего комплекса проблем, связанных с обеспечением безопасности человека, общества и государства.

В центре внимания находится изучение актуальных проблем укрепления законности, правопорядка в Российской Федерации, организационно-правовых основ деятельности органов внутренних дел и их кадровое обеспечение.

Особенно актуальна роль органов внутренних дел в последние годы, когда Российская Федерация пошла по пути коренных изменений экономических отношений, реформирования законодательства, переоценки общественно-значимых ценностей, утверждения демократических порядков и других кардинальных перемен.

Актуальность также обусловлена тем, что происходящие в Российской Федерации процессы и изменения в социальной, экономической, политической, правовой сферах затронули институты государственной власти. В условиях административной реформы правовое регулирование государственной службы

является одним из приоритетных направлений, государственного строительства, связи государственного аппарата с населением, повышения престижа и авторитета государственных служащих. Законодательством Российской Федерации предусмотрено формирование системы государственной службы России, как целостного государственно-правового института, включающего все виды государственной службы (гражданскую, военную и правоохранительную), внедрение на государственной службе эффективных кадровых технологий, современных методов кадровой работы, повышение результативности служебной деятельности работников государственного аппарата.

Кроме того, в Федеральном законе от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» установлено, что правоохранительная служба является видом федеральной государственной службы России, которая осуществляется в виде профессиональной служебной деятельности сотрудников, в том числе сотрудников органов внутренних дел, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина. Служащие правоохранительной службы осуществляют государственную службу специального характера, отличающуюся от гражданской и военной. Эти особенности проявляются в процессе реализации функций правоохранительных органов.

Все это требует решения ряда проблем организационно-правового обеспечения формирования и прохождения правоохранительной службы персоналом органов внутренних дел, тем более, что в силу ряда причин кадровый корпус органов внутренних дел не только не адаптировался к новым социально-экономическим условиям, но и во многом утратил профессионализм и позитивную мотивацию служебной деятельности.

Продолжается процесс оттока квалифицированных сотрудников и как следствие этому падает качественный состав кадров. Кроме того, значительное

число сотрудников привлечено к ответственности за совершение уголовных преступлений. Население выражает недовольство бюрократизацией, коррумпированностью сотрудников органов внутренних дел.

Формирование кадрового состава органов, подразделений и учреждений Министерства внутренних дел Российской Федерации (МВД России) осложняется тем, что персонал органов внутренних дел включает в себя группы служащих всех видов системы государственной службы, осуществляющих служебные и трудовые функции в органах внутренних дел на основе различных правовых актов Российской Федерации. Такая особенность в системе МВД России сложилась исторически и определяет специфические особенности формирования кадров для органов внутренних дел.

Отставание правового регулирования прохождения правоохранительной службы в органах внутренних дел от законодательства о государственной гражданской службы препятствует применению новых кадровых технологий и методов работы с личным составом. Это негативно отражается на результатах оперативно-служебной и служебно-боевой деятельности, отрицательно сказывается на престиже службы в органах внутренних дел. Успешное решение всего комплекса вопросов по кадровым проблемам органов внутренних дел предполагает в первую очередь формирование современной правовой базы прохождения службы в органах внутренних дел, как особого вида государственной службы.

Таким образом, целью работы является комплексное изучение организационно-правовых основ становления, развития и современного состояния кадрового обеспечения органов внутренних дел Российской Федерации.

Исходя из цели, в работе поставлены следующие задачи:

1) Изучить историко-правовой анализ кадрового обеспечения ОВД;

2) Рассмотреть особенности кадровой политики в органах ОВД в странах ближнего зарубежья;

3) Проанализировать правовые и организационные основы кадровой политики в системе МВД России;

4) Рассмотреть актуальные вопросы профессионального отбора кадров на службу в органы внутренних дел в РФ;

5) Изучить совершенствование кадрового обеспечения в условиях реформирования правоохранительной системы;

6) Сделать выводы и предложения.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе формирования кадров органов внутренних дел на современном этапе развития Российской государственности.

Предметом исследования являются правовые и организационные аспекты совершенствования механизма формирования кадров в органах внутренних дел Российской Федерации, проекты Федерального закона «О правоохранительной службе Российской Федерации» и другие нормативные правовые акты, регламентирующие порядок комплектования кадров органов внутренних дел.

Нормативную базу исследования составили - Конституция Российской Федерации, Федеральные конституционные и Федеральные законы, Указы Президента Российской Федерации, Постановления Правительства Российской Федерации по вопросам государственной службы, нормативно-правовые акты федеральных органов исполнительной власти по теме исследования, ведомственные нормативные правовые акты, регламентирующие прохождение службы в органах внутренних дел.

Работа основывается на трудах таких авторов как Антошиной Н.М., Заниной Т.М., Егоршина А.П., Кобозева А.А., Ноздрачева А.Ф, Янтбухина Р.М. и других.

Структура работы определена ее целями и задачами. Работа состоит из введения, трех глав, разбитых на 4 параграфа, заключения и списка использованных источников.

1.История развития и зарубежный опыт кадрового обеспечения ОВД

1.1. Историко-правовой анализ кадрового обеспечения ОВД

Целью первой главы является рассмотрение вопросов, связанных с анализом исторического опыта по кадровому обеспечению ОВД, рассмотрение проблем современного обеспечения кадрами ОВД, а также изучение вопросов формирования ОВД в Эстонии и Украине.

В условиях реформирования российского образования в прессе продолжаются дискуссии о путях развитая, системе, структуре образовательных организаций, формах и методах, применяемых в образовательном процессе. В том числе активно обсуждается вопрос о необходимости существования и перспективах ведомственных образовательных организаций, соотношении их с общеобразовательными профессиональными организациями, пробелах, связанных с подготовкой кадров для органов внутренних дел.

Среди прочих мер, принимаемых в процессе реформы органов внутренних дел, производится сокращение штатной численности сотрудников, а также количества учебных заведений системы МВД Российской Федерации.

В связи с этим все чаще высказываются предложения о ликвидации ведомственных образовательных организаций высшего профессионального образования и осуществлении подготовки специалистов для системы органов внутренних дел на базе гражданских вузов. Подобная позиция обосновывается опытом зарубежных стран, например Австралии, США, где на службу в полицию принимаются лица, имеющие образование, полученное в гражданских вузах, и дополнительно прошедшие полицейскую подготовку в специализированных учебных центрах.

Таким образом, подготовка специалистов для системы органов внутренних дел возможна на основе обучения их в ведомственных образова-

тельных организациях, а также в гражданских вузах. Какой из способов является наиболее перспективным, действенным и оптимальным, позволяющим обеспечить систему органов внутренних дел стабильными, обученными современным методам полицейской работы кадрами, способными эффективно выполнять поставленные перед ними задачи?

Набор специалистов для службы в органах системы МВД Российской Федерации, окончивших гражданские вузы, обходится государству значительно дешевле, поскольку стоимость подготовки специалиста в ведомственном вузе гораздо выше. Кроме того, комплектование кадров органов внутренних дел за счет гражданских специалистов позволяет сократить количество ведомственных учебных заведений, и, соответственно, общую штатную численность сотрудников органов МВД Российской Федерации, что в конечном итоге приведет к экономии бюджетных средств.

Однако, несмотря на столь привлекательную перспективу, необходимо отметить, что решение кадровой проблемы органов внутренних дел исключительно с помощью гражданских специалистов стало бы непростительной ошибкой.

Исторически сложилось, что в России, как и в других странах на протяжении длительного периода сохраняется практика подготовки кадров для органов МВД с помощью специальных образовательных программ, а также ведомственных учебных заведений. Системы подготовки специалистов для службы в органах внутренних дел в иностранных государствах имеют свою специфику и обусловлены конкретными историческими реалиями и национальными традициями. Вместе с тем общей тенденцией является то, что признается необходимость специальной, отличной от общегражданских учебных заведений, подготовки кадров, способных осуществлять функции по охране общественного порядка, обеспечению безопасности населения, сохранности имущества граждан и государства.

В Российской империи в конце 19 - начале 20 века полицейские кадры подготавливались посредством функционирования специальных школ курсов для сотрудников среднего и низшего состава. В 1910 году такие школы действовали в 14 губерниях[1].

Наряду со специальными школами и курсами сотрудники МВД получали образование в учебных заведениях юридического профиля. Это прежде всего относилось к подготовке руководящего состава полиции. Так, будущие сотрудники полиции обучались на юридических факультетах Московского, Петербургского. Казанского и других университетов.

Однако юридическое образование, полученное в общегражданских учебных заведениях, не всегда служило гарантией последующей успешной службы в органах МВД.

Например, выпускники Александровского (Царскосельского) лицея не были востребованы на практической работе в департаментах МВД[2]. Несмотря на то, что была предпринята попытка специализировать учебное заведение на подготовке кадров для МВД. Данный опыт не удался, и в 1851 году Александровскому (Царскосельскому) лицею было разрешено распределять выпускников по другим министерствам.

Тем не менее, следует констатировать, что специальные школы и курсы, осуществлявшие подготовку кадров для МВД, сыграли большую роль в развитии и реформировании полицейских органов Российской империи, поскольку до появления в России организаций специального полицейского образования, штаты МВД комплектовались либо лицами, практически не имеющими образования, либо бывшими военными, не имевшими опыта полицейской работы. Все это негативным образом отражалось на эффективности деятельности полиции и жандармерии, а также дискредитировало эти органы в глазах общества.

---

[1] Кольцова М. В. Профессиональная подготовка полицейских кадров Российской империи в период с 1907 г. до февраля 1917 г.: дис. … канд.юрид. наук / М.В. Кольцова. М., 2005. С. 12.

[2] Кобозев А.А. Профессиональная подготовка полицейских кадров в период образования и становления МВД Российской империи [Электронный ресурс]. URL: http://www.regiment. ru/ (дата обращения – 15.05.2018).

В первые годы советской власти продолжалась традиция подготовки кадров для системы органов внутренних дел в специализированных учебных заведениях и на курсах. В 1918 году подобные учебные заведения функционировали в Москве, Петрограде, Владимире, а затем и в других губерниях и стали основой совершенствования системы подготовки кадров для милиции в последующие годы[3].

История свидетельствует, что к 1930 году в молодой советской республике уже сформировалась централизованная специализированная систе-ма подготовки кадров младшего и среднего начальствующего состава милиции на курсах и в специализированных школах Данная система развивалась и совершенствовалась в соответствии с политическими. идеологическими взглядами высшего руководства страны, а также определялась экономическими ресурсами РСФСР.

В послевоенный период для системы милицейского образования была характерна тенденция сокращения специальных учебных заведений, что объяснялось недостатком бюджетного финансирования, с одной стороны, и установкой партийных органов на полную ликвидацию преступности в СССР в ближайшие годы — с другой. Нехватку сотрудников в милиции было решено компенсировать посредством укрепления ее кадров партийно-комсомольскими кадрами, не имевшими опыта оперативно-следственной работы.

Однако такой опыт не привел к заметным положительным результатам. Например, в Ивановской области в период немногим более года из органов внутренних дел было уволено 775 сотрудников (около 20% всего личного состава), большинство из которых составляли коммунисты и комсомольцы, принятые в орланы после партийно-комсомольского набора[4].

[3] Нарбутов Р.В. Полиция Российской империи (1862—1917 гг.): историко-правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук / Р.В. Нарбутов. М., 1992. С. 58.

[4] Кожевина М.А. Милицейское образование в Советской России: организация и правовое регулирование: автореф дис. д-ра юрид наук / М.А. Кожевина. М.. 2005. С. 35.

Новый этап формирования системы подготовки кадров для органов внутренних дел связан с образованием в 1966 году Союзно-республиканского министерства охраны общественного порядка СССР, переименованного в 1968 году в Министерство внутренних дел СССР. В рамках данного министерства получила дальнейшее развитие система ведомственного образования, направленного на подготовку профессиональных кадоров для органов внутренних дел

Как указывалось выше, в настоящее время в Российской Федерации сохраняется система ведомственной подготовки кадров для органов внутренних дел.

Критериями эффективности подготовки специалистов в ведомственных образовательных организациях МВД России являются отзывы практических работников о выпускниках, статистика карьерного роста выпускников, эффективность их служебной деятельности.

Однако в последние годы особую актуальность приобретает проблема текучести кадров в орланах внутренних дел, отток молодых сотрудников. Анализ данной ситуации закономерно становится объектом научных социологических исследований. Соответствующие исследования проводились и в области кадровых проблем органов внутренних дел. Так, анализируя текучесть кадров.

М. С. Шуклин делает вывод о том, что выпускники ведомственных образовательных организаций МВД России более адаптированы к условиям службы и соответственно, гораздо реже увольняются в первые ее годы, чем другие категории граждан, поступивших в органы внутренних дел. Это, по мнению автора, объясняется целенаправленной морально-психологической подготовкой курсантов и слушателей и целым рядам других факторов, обусловленных специфичным учебным процессом ведомственных вузов[5].

[5] Шуклин М.С. Проблемы трудовой адаптации и текучесть молодых кадров органов внутренних дел в современной России: дис. ... канд. юрид наук / М.С. Шуклин. Екатеринбург. 2016. С. 54.

Несмотря на указанные положительные моменты, процесс подготовки специалистов в ведомственных образовательных организациях не лишен недостатков, о чем делаются выводы как на уровне руководства МВД России, так и в рамках научных исследований.

Так, С.Ю. Мирончeнко отмечает снижение уровня профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел[6].

В.М. Морозов связывает улучшение работы правоохранительных органов с необходимостью поиска новых подходов к качеству подготовки сотрудников[7]. В качестве решения указанных проблем С.Ю. Мирончeнко предлагает, в частности, в гражданских вузах, финансируемых из государственного бюджета, создавать специальные факультеты и кафедры государственной правоохранительной службы.

При этом делается вывод что это «способствует повышению качества обучения слушателей (курсантов)».

Данное суждение недостаточно обоснованно, с нашей точки зрения, прежде всего потому, что предлагаемые специальные факультеты и кафедры государственной правоохранительной службы еще не созданы в гражданских вузах и делать вывод об их эффективности преждевременно.

Кроме того, говоря о подготовке кадров для органов внутренних дел, слезет помнить, что обучение будущих сотрудников имеет существенную специфику, включающую в том числе первоначальную подготовку, практические стрельбы, специальную физическую подготовку, режим секретности, морально-психологическую подготовку, служебную дисциплину и другие обязательные атрибуты становления профессиональных качеств сотрудников органов внутренних дел.

---

[6] Мирончeнко С. Ю. Правовые и организационные основы подготовки кадров органов внутренних дел в условиях реформы системы государственной службы Российской Федерации: дис. ... канд юрид наук / С.Ю. Мирончeнко. М., 2013. С. 65.

[7] Морозов В. М. Социальные проблемы подготовки кадров правоохранительных органов: сравнительный анализ отечественного и зарубежного опыта: дис.... д-ра социол наук / В.М. Морозов. М., 2015. С. 75.

Обеспечение подобного учебного процесса в гражданских вузах потребует вложения значительных финансовых средств для создания необходимой учебно-материальной базы, при том, что результат подобного эксперимента не гарантирован и может оказаться гораздо хуже ожидаемого.

В то же время необходимо подчеркнуть, что современные ведомственные вузы МВД России обладают достаточной учебно-материальной базой для того, чтобы успешно решать поставленные передними задачи подготовки кадров.

Кроме того, принимая во внимание тот факт, что приоритетным для сотрудников органов внутренних дел является юридическое образование и определенная часть правовых дисциплин может преподаваться гражданскими специалистами, другую большую часть дисциплин учебного плана возможно объединить в рамках одной специальной (или специализированной) кафедры, осуществляющей подготовку специалистов для органов внутренних дел.

Конечно, в рамках факультета «государственной правоохранительной службы» возможно объединение необходимого количества кафедр, однако и в этом случае могут возникнуть проблемы. Перечень правоохранительных органов не определен законодательно, однако если принять во внимание те государственные органы, которые прямо в законодательных актах называются правоохранительными, то правомерно сделать вывод о том. что этот перечень достаточно широк и направления правоохранительной деятельности этих органов характеризуются особой спецификой и разноплановостью.

В связи с этим возникает вопрос о том, как более грамотно и методически верно объединить подготовку сотрудников полиции, МЧС, ФСИН. таможенных органов, прокуратуры и других органов в одном учебном процессе? Это сделать весьма непросто. Кроме того, необходимо ответить на вопрос: а нужно ли такое объединение? Например, в Воронежском институте МВД России в течение 12 лет подряд осуществлялась подготовка специалистов для системы ФСИН на основе межведомственного договора Объективно процесс подготовки будущих сотрудников полиции и сотрудников ФСИН существенно отличается

сообразно задачам, стоящим перед этими ведомствами. Поэтому в институте были оборудованы специализированные учебные кабинеты, согласован с ФСИН учебный план, подготовлены сотрудники из числа профессорско-преподавательского состава специализирующиеся на обучении курсантов и слушателей для системы ФСИН. Тем не менее руководство ФСИН пришло к вывод о целесообразности подготовки кадров в ведомственных вузах этой системы, и, поскольку в Воронеже был учрежден институт ФСИН России, обучение специалистов для этой системы в Воронежском институте М ВД России было прекращено.

Таким образом, 12-летний эксперимент межведомственной подготовки кадров для правоохранительных органов показал, что предпочтение было отдано все-таки ведомственной подготовке.

Данный подход соответствует концепции подготовки кадров, закрепленной в законодательстве. Так, п. 2 статьи 76 Федерального закона от 30 ноября 2011 года «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»[8] предусматривает обучение кедров для системы органов внутренних дел преимущественно в образовательных организациях МВД России.

Вместе с тем, как показывает практика проблема комплектования органов внутренних дел, однозначно не может быть разрешена с помощью лишь выпускников ведомственных образовательных организаций, прежде всего в силу их малочисленности.

В настоящее время в системе МВД России (функционирует 17 образовательных организаций[9].

[8] О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30.11. 2011 (ред. от 01.07.2017) // СЗ РФ. 2011. №. 49 (часть I). Ст. 7020.

[9] Кикоть В.Я. Организационно-правовое и информационное обеспечение реализации кадровой политики МВД России в сфере подготовки кадров: дис. ... д-ра юрид. наук. / В.Я. Кикотъ. М., 2012. С. 83.

Количество ежегодно выпускаемых ими специалистов покрывает потребности органов внутренних дел примерно на десять процентов. Такое положение вещей, естественно, не может удовлетворять заказчика, то есть МВД России.

Существует также проблема «сезонности» выпускников. Как известно, государственная аттестация и вручение дипломов происходят в образовательных организациях МВД России в июле-августе.

Соответственно, в этот же период выпускники прибывают по месту распределения в территориальные органы для прохождения службы. Однако потребность в кедрах в территориальных органах не может быть на сто процентов согласована с цикличностью учебного процесса и зависеть от окончания учебного года.

При возникновении необходимости в кадрах в течение учебного года практические органы вынуждены осуществлять поиск потенциальных сотрудников, используя другие источники.

Наряду с подготовкой кадров в образовательных организациях МВД России Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» допускает возможность обучения специалистов для органов внутренних дел в гражданских образовательных организациях. С этой целью на основании статьи 77 названного закона допускается подготовка кадров для органов внутренних дел на основе размещения государственного заказа в гражданских образовательных организациях.

Идея подготовки кадров на основе государственных заказов далеко не оригинальна в системе профессионального образования, поскольку широко использовалась в советское время.

Тем не менее, редакция статьи 77 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» вызывает ряд

вопросов. Итак, статья 77 рассматриваемого закона имеет название «Государственный заказ на подготовку кадров для органов внутренних дел». Государственный заказ в данном случае — это договор на оказание образовательных услуг, финансируемых из государственного бюджета. Субъектами государственного заказа выступают, с одной стороны, государство в лице уполномоченных органов, с другой — образовательные организации, не входящие в систему МВД России. Однако сам механизм размещения государственного заказа статьей не регламентируется. В п. 3 статьи 77 закона указывается, что размещение государственного заказа происходит в учебных заведениях, «имеющих государственную аккредитацию по соответствующим образовательным программам». Возникает вопрос о том, из каких источников должны финансироваться эти учебные заведения?

Ответ на этот вопрос содержится в Положении о заключении договора на обучение между Министерством внутренних дел Российской Федерации (его территориальным органом на окружном, межрегиональном или региональном уровне) и гражданином Российской Федерации, предусматривающего обязательство последующего прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденном Указом Президента Российской Федерации от 14 января 2013 г. №221[10].

В данном нормативном акте закреплено, что образовательная организация должна быть государственной, имеющей аккредитацию. Однако такую редакцию можно считать расширительным толкованием закона в одном случае и противоречием закону — в другом, так как в самом законе категория собственника образовательной организации неуказана.

Далее, в целях реализации статьи 77 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» федеральный орган

[10] О внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации: указ Президента Российской Федерации от 14.01. 2013 №221 // СЗ РФ. 2013 №. 3. Ст. 171.

исполнительной власти в сфере внутренних дел вправе заключать договор на подготовку специалиста с гражданином, обучающимся в образовательной организации. Каким же требованиям должен отвечать гражданин, чтобы с ним был заключен такой договор?

В соответствии с п. 2 Положения о заключении договора на обучение между Министерством внутренних дел Российской Федерации (его территориальным органом на окружном, межрегиональном или региональном уровне) и гражданином Российской Федерации, предусматривающего обязательство последующего прохождения службы в орланах внутренних дел Российской Федерации, гражданин должен: достигнуть 18 лет: владеть русским языком: иметь соответствующее здоровье; получать первое образование по дневной форме обучения: обучаться за счет средств из федерального бюджета.

Представляется, что условие обучения гражданина только за счет средств федерального бюджета существенно ограничит сферу применения государственного заказа на подготовку кадров для органов внутренних дел, и соответственно, возможность более широкого конкурентного отбора кандидатов из числа обучающихся.

Как известно, в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»[11] образование может быть получено как за государственный счет, так и на платной основе, при этом условия платного обучения регламентируются локальными нормативными актами образовательных организаций и законодательством Российской Федерации.

Правилами приема в вузы предусмотрено, что не менее десяти процентов мест в вузах на бюджетных отделениях должны быть зарезервированы для абитуриентов-инвалидов, инвалидов-военнослужащих и других категорий граждан, желающих получить образование.

[11] Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 29.12.2017) // СЗ РФ. 2012. №. 53 (часть I). Ст. 7598.

Эти лица по состоянию здоровья не могут служить в органах внутренних дел. Если принять во внимание тот факт, что среди современной молодежи наблюдается негативная тенденция распространения наркомании, употребления спиртных напитков и общего ухудшения состояния здоровья, то выбор кандидатов для заключения договора с органами внутренних дел окажется не так широк, как хотелось бы.

Возможно, в этой ситуации целесообразнее расширить контингент потенциальных субъектов договора за счет лиц, обучающихся на платной основе в государственных образовательных организациях. Ориентация на студентов, обучающихся за государственный счет, имеет и другую сторону - данный подход ограничивает в правах тех лиц, которые оплачивают учебу из собственного кармана. Это, в свою очередь, противоречит принципу равного доступа граждан к службе в органах внутренних дел предусмотренному статьей 4 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации.

1.2. Особенности кадровой политики в органах ОВД в странах ближнего зарубежья (на примере Украины и Эстонии)

Целью второго параграфа является рассмотрение особенностей кадровой политики в органах ОВД на примере стран ближнего зарубежья (на примере Украины и Эстонии).

Достигнутые результаты эволюции МВД Эстонии не вызывают сомнений на фоне прежних злоупотреблений, коррумпированности и кумовстве некоторых стран ближнего зарубежья[12], при этом современный украинский опыт изучен недостаточно. В свою очередь, не закончен отечественный процесс реформирования МВД России, что заставляет обращаться к вопросам

[12] Митрохин В.В. Административные процедуры прохождения службы в органах внутренних дел // Административное и муниципальное право. 2014. № 2 (74). С. 134.

эффективности проводившихся реформ правоохранительного аппарата в бывших республиках СССР.

В 2015 г. достаточно ожидаемым результатом реформаторской активности властей Украины стало направление для рассмотрения парламентом нескольких проектов закона о полиции[13], содержащих интересные инновации и заслуживающие внимания положения.

Например, в законопроекте группы народных депутатов (№ 1692-1) предлагалось создание местной полиции в составе службы участковых инспекторов и службы патрулирования. Идея, безусловно, достаточно интересная и желанная с точки зрения развития полиции как сервисной службы. Но на современном этапе может быть не реализована по ряду объективных причин (отсутствие сформированных местных общин, слабое и крайне коррумпированное состояние местного самоуправления, проблемы бюджета).

Именно из-за сложности внедрения местной полиции большинство стран Европы пока воздерживаются от этого шага, хотя, безусловно, поддерживают это направление. Авторы закона не предоставили аргументированных расчетов или результатов моделирования введения местной полиции даже в рамках одной из областей, из-за чего реализация этого нововведения является наиболее сомнительной.

За подробным описанием процедуры отбора и назначения кандидатов на должности руководителей полицейских органов авторы законопроекта не определяли круг полномочий руководителей по управлению вверенными им органами, равно как их права и обязанности. Провокационный тезис реформы - презумпция правоты полицейского - получил существенное неприятие общественности, депутатов и средств массовой информации.

Весьма упрощенный и некомпетентный подход демонстрируют авторы реформы, предлагая одинаковые структуры центральных аппаратов и

[13] Захаров Е. Каким должен быть закон о национальной полиции [Электронный ресурс] URL: http://gazeta.zn.ua/LAW/kakim-dolzhen-byt-zakon-o-nacionalnoy-policii-_.html (дата обращения - 15.05.2018).

аппаратов территориальных органов для Национальной и Пограничной полиций. В частности, предусмотрено, что центральные аппараты должны состоять лишь из четырех подразделений: аналитического, контрольного, организационного обеспечения и международного сотрудничества. Аппараты территориальных органов также должны состоять только из подразделений аналитического, контрольного, организационного обеспечения и подразделений, уполномоченных на выполнение предусмотренных законом функций. Такой подход не учитывает специфику задач каждого из органов.

10 ноября 2015 г. (в некогда общий для всех сотрудников органов внутренних дел День милиции) Верховный Совет Украины внес поправки к украинскому законодательству, которыми введен в действие термин «Национальная полиция». Основной задачей является приведение ряда положений ряда законодательных актов в соответствие с принятым Законом «О Национальной полиции», который вступил в силу 7 ноября 2015 г.

В разработке Закона «О Национальной полиции», принятого Верховным Советом 2 августа 2015 г., участвовали украинские и международные специалисты, что позволило спланировать коренную реформу. Одновременно с Законом вступает в силу Положение о Национальной полиции, утвержденное Постановлением Кабинета министров Украины 28 октября 2015 г.

В соответствии с принятым новым законодательством систему полиции будут составлять центральный орган управления полицией и территориальные органы полиции. В составе Национальной полиции будут функционировать Уголовная полиция, Патрульная полиция, Полиция охраны, Специальная полиция и Полиция особого назначения.

Окончательное же формирование структуры и личного состава Национальной полиции состоится только после того, как пройдут переаттестацию все сотрудники милиции, которые до этого времени будут в качестве «исполняющих обязанности». На время аттестации утверждается переходная (временная) штатная структура Национальной полиции, которая

будет существовать до окончательного и полного укомплектования всех подразделений.

Между тем современная модель полиции Эстонии имеет ряд отличий. Полиция Эстонии, структурно входящая в Министерство внутренних дел страны, в настоящее время представлена Департаментом полиции и погранохраны. Данный Департамент приступил к работе с 1 января 2010 г. Основным Законом, регламентирующим его деятельность, служит Закон Эстонской Республики «О полиции и пограничной охране», введенный в действие в конце 2009 г. Отметим, что новая полицейская организация не повлекла упразднения или ликвидации структурных единиц ранее действовавшего Департамента полиции. Самостоятельно действовавшие ранее Департамент полиции, Центральная криминальная полиция, Полиция безопасности, Департамент погранохраны и Департамент гражданства и миграции были объединены.

Что касается МВД Эстонии, то его структура при реформировании также претерпела изменения ввиду расширения сфер влияния (пограничная охрана, вопросы гражданства и миграции). Министерство возглавляет министр внутренних дел, при министре находятся аппарат советников и отдел внутреннего контроля. Следующий уровень руководства - министр по региональным вопросам со своим аппаратом советников. В подчинении у министров - канцлер (в ранге заместителя министра). При канцлере находится отдел общественных и внешних связей. В непосредственном подчинении у канцлера имеются пять заместителей - вице-канцлеров, курирующих соответствующие направления деятельности министерства.

Вице-канцлеру по линии внутренней безопасности подчинены отдел политики внутренней безопасности, отдел внешних взаимодействий.

Вице-канцлеру по линии охраны порядка и миграции подчинены отдел охраны порядка и криминальной политики, отдел политики миграции и пограничной охраны.

Вице-канцлеру по линии спасения подчинены отдел политики спасения и урегулирования кризисов, отдел мониторинга информации.

Вице-канцлеру по вопросам имущества подчинены отдел управления документами и внутреннего обслуживания, отдел политики инфотехнологий, отдел кадровой политики, отдел политики финансового и управленческого учета, отдел политики управления имуществом и политики поставок, отдел по правовым делам.

Вице-канцлеру по вопросам народонаселения и регионального развития подчинены отдел по вопросам местных самоуправлений и регионального управления, отдел планирования, отдел по делам народонаселения, отдел регионального развития, отдел по вопросам религии[14].

Согласно концептуальным решениям киевского руководства Национальной полиции из-под влияния руководителей территориальных органов Национальной полиции выведен ряд ключевых структур, в частности Криминальная (Уголовная) полиция и Патрульная полиция.

В рамках Криминальной полиции вертикальное подчинение реализовано в рамках: полиции защиты экономики; киберполиции; полиции по борьбе с наркопреступностью. Все эти структуры вертикально интегрированы и напрямую подчиняются Центральному органу управления Национальной полиции.

С учетом этих структурных и функциональных изменений влияние руководителя территориального управления Национальной полиции непосредственно на оперативную деятельность полиции уменьшится. В связи с этим Национальная полиция кардинально меняет принцип назначения руководителей территориальных органов.

Отбор, тестирование и подготовка новых руководителей территориальных органов Национальной полиции будет проходить в рамках

[14] Машугина Е.В. Реформирование полицейских органов Эстонской Республики // Административное право и процесс. 2016. № 12. С. 67 - 69.

проекта «Рыцари чести», разработанного совместно украинскими и иностранными экспертами.

По итогам курса подготовки предложено проводить финальное тестирование по всем дисциплинам. Кроме того, ротация действующих глав территориальных управлений Национальной полиции будет приниматься с учетом результатов «100 дней качества», освободившиеся должности будут предложены выпускникам проекта «Рыцари чести».

Параллельно с реализацией проекта «Рыцари чести» при поддержке миссии международной технической помощи и других доноров инициируется проект создания Рекрутингового центра.

Основной целью Рекрутингового центра, в структуре которого будут функционировать региональные представительства, является отбор кандидатов на службу в Национальную полицию и техническая помощь в проведении их аттестации. Рекрутинговый центр будет независимой структурой, не входящей в состав Национальной полиции, а также вне политического и иного влияния.

Предполагается, что методология отбора персонала будет максимально прозрачна, соответствовать требованиям Закона Украины «О Национальной полиции» и осуществляться профессионалами высокого уровня.

Новая кадровая политика Национальной полиции исключает автоматическое назначение милицейских руководителей на руководящие должности в полиции. В частности, кандидаты на руководящие должности, предложенные региональными главными управлениями полиции, должны будут пройти тесты:

1) общих навыков;

2) специализированный тест по соответствующим направлениям;

3) тест оценки благонадежности и профессиональной этики.

Кандидатам необходимо пройти полиграф и согласование с Департаментом внутренней безопасности.

Единая учебная программа в Эстонии готовилась в Академии внутренней защиты, модель образования трехступенчатая. Сначала обучающиеся будут проходить профессиональное обучение, которое продолжается два года и включает в себя различные учебные модули.

Выпускник, получивший профессиональное образование, приступает к работе патрульного или направляется при наличии необходимости в соответствующем персонале на дополнительное обучение или приобретение прикладного высшего образования. При наличии необходимой квалификации на внебюджетное учебное место вузовской ступени можно попасть и без направления.

Профессиональное обучение готовит полицейских чиновников, которые в состоянии по знаниям и навыкам выполнять различные задачи по охране правопорядка, работать как в полицейских, так и в пограничных патрулях.

В ходе обучения по единой программе изучаются все основные сферы работы Департамента полиции и пограничной охраны и формируются основы единой организационной культуры.

Следующая ступень - прикладное высшее образование, которое длится также два года и является предпосылкой для занятия должности полицейского или руководящей должности в уголовной полиции.

Третья ступень - магистерская, которая требуется для занятия должности высшего руководящего состава. При создании новых учебных программ как профессионального, так и более высоких ступеней обучения принимается во внимание также прежняя система обучения и учета трудового опыта[15].

В отношении формирования системы внутренней безопасности в структуре аппарата Национальной полиции Украины создано подразделение внутренней безопасности с основными задачами: мониторинга рисков и угроз в полицейской деятельности; контроля над соблюдением законности в повседневной деятельности полиции; обеспечения связи аппарата

[15] Официальный сайт МВД Эстонии. [Электронный ресурс]. URL: https://www.politsei.ee/ru/organisatsioon/elukutse.dot. (дата обращения - 15.05.2018).

Национальной полиции с обществом, в т.ч. посредством функционирования «горячей линии»[16].

Запланировано создание сервисных центров (центров административных услуг), которые будут вместо регистрационных и экзаменационных подразделений государственной автомобильной инспекции, паспортных столов.

В полиции организовываются два блока - блок общественной безопасности и уголовно-криминальный. В блоке общественной безопасности полиция заменит на первом этапе государственную автоинспекцию, затем участковых в сельской местности, отряды особого назначения.

В криминальном блоке сформируют спецназ КОРД (корпус оперативного внезапного действия) - специальное подразделение быстрого реагирования Национальной полиции Украины. Кроме того, блок будет состоять из киберполиции, бюро противодействия наркопреступности, Департамента защиты экономики, уголовного розыска, следствия.

В системе управления исчезнут городские управления как лишнее звено, кроме Киева.

Например, область страны, в которой 15 районов, разделят на четыре сектора. Таким образом, в 15 районах не будет 15 изоляторов временного содержания, не будет пятнадцати следователей по особо важным делам - они разместятся в центре области. Там же будет и изолятор временного содержания (число изоляторов сократится в три раза, сократится и количество сотрудников), как планируется в течение 2018 г. по европейским нормам, кроме того, директор изолятора не будет подчиняться начальнику полиции на территории. Отметим, что также ликвидированы подразделения по борьбе с организованной преступностью, транспортная милиция.

[16] Концепция 100 дней качества Национальной полиции Украины: официальный сайт МВД Украины. [Электронный ресурс]. URL: http://www.mvs.gov.ua/mvs/control/main/ru/publish/article/1766338/.(дата обращения – 15.05.2018).

На момент начала реформы в системе МВД Украины работало 300 тыс. человек, в системе милиции работало 187 тыс. человек, в итоге в 2015 г. служит 140 тыс., уволено к концу 2017 г. 47 тыс. сотрудников милиции. Безусловно, МВД Украины ни по численности, ни по территории обслуживания, ни по социально-экономическому состоянию страны не сопоставимо с МВД Эстонии, где работает около 14 тыс. человек. Национальная полиция проводит глобальную переаттестацию своих сотрудников.

Аттестационные комиссии начали свою работу 7 декабря 2017 г. Всего работает 17 комиссий: 3 проверяют сотрудников центрального, 8 работают по Киеву, 6 работают с сотрудниками из области[17].

Характерны темпы работы аттестации: в 2017 г. рассмотрены дела и проведены собеседования и окончательно приняты решения по 4 254 аттестуемым. Положительные решения (решения о том, что сотрудник остается на своей должности, что он остается и рекомендуется к повышению либо не соответствует своей должности, но остается в полиции и рекомендован к понижению) приняты относительно 3 489 человек.

Рекомендации по увольнению сотрудников в связи с несоответствием занимаемым ими должностям приняты по 565 сотрудникам. В процентном соотношении от общего числа рассмотренных дел это 13%.

Между тем начиная с первого дня службы работа сотрудников, прошедших аттестацию, будет подвергнута оценке согласно методике «100 дней качества Национальной полиции»[18].

Оценка качества работы сотрудников дается независимо от их должностей, званий, а также территориального и структурного подчинения. Рассматривается авторами реформы 100 дней как переходный период для

[17] Занина Т.М. Административно-правовое обеспечение органами внутренних дел Российской Федерации информационно-психологической безопасности личности и общества: Монография / Т.М. Занина, К.Д. Рыдченко. Воронеж: Воронежский институт МВД России, 2017. С. 98.

[18] Сороко А.В. Управление кадровым потенциалом государственной гражданской службы на основе формирования резерва управленческих кадров: дис. ... д-ра экон. Наук / А.В. Сороко. М., 2016.С. 123.

адаптации всех подразделений и сотрудников Национальной полиции к новому стандарту качества и оценке результатов своей работы.

По окончании 100 дней будут приняты кадровые решения относительно руководящего состава территориальных и структурных подразделений Национальной полиции.

Основные проекты, которые будут реализованы в рамках Концепции: Национальная полиция Украины отказывается от статистических методов оценки работы подразделений и сотрудников. Для реформы важны не количественные, а качественные показатели работы сотрудников полиции.

На протяжении 100 дней все структурные подразделения Национальной полиции по всей стране дважды пройдут проверку качества своей работы. Конечная оценка качества работы территориальных и структурных подразделений Национальной полиции, а также их руководителей и рядовых сотрудников будет дана с учетом следующих показателей:

1) результаты внешнего социологического исследования;

2) результаты оценки эффективности работы полиции бизнес-средой;

3) результаты внутреннего опроса сотрудников Национальной полиции;

4) оценка результатов выполнения приоритетных задач.

На протяжении «100 дней качества» задачи подразделений будут распределены по приоритетам. Отчеты о выполнении этих задач будут приниматься во внимание при принятии кадровых решений в территориальных органах Национальной полиции.

Реформа МВД Украины, по мнению руководства, с самого начала создания концепции и стратегии в 2014 г. содержала острый выбор между скоростью изменений и угрозой потери управляемости, т.е. увольнением всех 100% сотрудников милиции и полностью потери всей системы или началом эволюционных изменений[19].

[19] Интервью А. Авакова. [Электронный ресурс]. URL: http://www.pravda.com.ua/rus/articles/2015/11/6/7087733/.(дата обращения – 15.05.2018).

Таким образом, главное для руководства постсоветских стран – «перезагрузить личный состав», реформа МВД выстраивается по американским и европейским методикам.

Напомним, что в Эстонии предпосылкой объединения полиции и погранохраны послужило присоединение к безвизовому Шенгенскому пространству. С одной стороны, это упразднило пограничный контроль на внутренней границе Евросоюза, с другой стороны, повлекло за собой необходимость в усилении контроля на внешней границе ЕС.

Реструктуризация учреждений дала также экономию при объединении вспомогательного персонала разных департаментов, т.к. пропала необходимость дублировать системы бухгалтерии, персонала и др.

Департамент полиции и погранохраны в Эстонии является полицейским учреждением. Все служащие являются сотрудниками полиции, вне зависимости от точного названия их должности, например, им может быть пограничник, дорожный полицейский, следователь или пилот.

В заключение отметим, что содержание рассматриваемой проблематики требует к себе достаточно критического отношения, поскольку современные политические приоритеты, оценки реформы обществом, официальными источниками, материалы научной литературы представляют определенный интерес, учитывая, что исследователи в целом положительно оценивают эстонский опыт формирования полиции, однако в настоящее время расходятся в оценках реформы МВД Украины.

Следует иметь в виду, что значительная часть изменений в странах ближнего зарубежья обусловлена имплементацией международных и европейских полицейских стандартов.

Это касается вопросов структурного формирования полиции, опыта решения кадрового обеспечения, что является достаточным основанием для дальнейшего изучения в условиях отказа от многочисленных косметических ремонтов старого правоохранительного механизма и разработки новой системы

общественной безопасности, соответствующей требованиям времени и ситуации.

Подводя итоги первой главы, сделаем следующие выводы:

1) Современный подход к созданию профессионального кадрового корпуса МВД, а также качественное комплектование его людьми, которые в максимальной степени соответствуют высоким требованиям статуса сотрудника органов внутренних дел, неразрывно связан с соответствующим организационным, социальным и материальным обеспечением прохождения сотрудниками службы в органах внутренних дел;

2) Кадровое обеспечение МВД являлось предметом научных дискуссий, начиная с формирования органов МВД.

3) Зарубежный опыт обеспечения кадрами МВД показывает, что формирование органов внутренних дел строится на исторических предпосылках становления того или иного государства в целом.

2.Теоретические основы кадрового обеспечения органов внутренних дел

2.1. Правовые и организационные основы кадровой политики в системе МВД России

Целью второй главы является рассмотрение вопросов, связанных с организационными и правовым основами кадровой политики в системе МВД РФ, а также профессиональным отбором кадров в ОВД.

Кадровая политика - это искусство. Искусство, а также системная, тщательная, подчас кропотливая работа с людьми и ради людей, работа, которая должна учитывать множество самых разнообразных нюансов, связанных с прохождением государственной службы и организацией четкого функционирования государственного аппарата.

Именно из этого следует исходить и применительно к проблеме реализации кадровой политики в системе МВД России. Как отмечал Р.В. Нагорных, «...синтез терминов «кадры» и «политика», объединяемых в понятие «кадровая политика», связан с реализацией деятельности политической власти по формированию кадрового потенциала и рациональному его использованию в государстве»[20].

Неслучайно, что практически все структурные преобразования, которые проводились в МВД на протяжении всей его истории, также в той или иной степени касались кадровых вопросов. Реформы последних лет это направление также не обошли своим вниманием.

Последняя реформа системы МВД России вскрыла целый ряд правовых и организационных проблем по самому широкому спектру вопросов деятельности органов внутренних дел. В процессе ее проведения были приняты

[20] Нагорных Р.В. Правовые и организационные основы кадрового обеспечения деятельности уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации: Дис. ... канд. юрид. наук / Р.В. Нагорных. М., 2002. С. 16.

принципиальные решения, заложившие добротный правовой фундамент деятельности органов внутренних дел на многие годы вперед.

В частности, в ходе кардинальных преобразований в системе МВД России были приняты Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. «О полиции»[21], Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», Федеральный закон от 19 июля 2011 г. «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»[22]. На основании и в развитие перечисленных законодательных актов весьма активно развивается ведомственная нормативная правовая база, которая и определяет содержательную часть кадровой политики в системе МВД России.

Кадровая политика, осуществляемая в МВД России, это составная часть системы управления в сфере внутренних дел, от ее качества, системности и последовательности зависит эффективность деятельности органов внутренних дел в целом, а также качество работы полиции в частности. Вопросы кадровой политики напрямую связаны с обеспечением правопорядка, законности, а также прав и свобод граждан.

Неслучайно вопросы кадровой политики в системе МВД России находятся в центре внимания руководства страны, а также Министра внутренних дел Российской Федерации.

Несмотря на, казалось бы, устоявшиеся точки зрения на проблему работы с кадрами и кадровую политику, злободневность рассматриваемого вопроса объективно требует обратиться к понятию кадровой политики в системе МВД

[21] О полиции: федер. закон от 07.02. 2011(ред. от 07.03.2018) // СЗ РФ. 2012. №. 53 (часть I). Ст. 7598.

[22] О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 19.07.2011 (ред. от 29.07.2017) // СЗ РФ. 2011. №. 50 (часть I). Ст. 4595.

России, а также определить приоритетные направления ее реализации в сфере внутренних дел.

Кадровая политика, где бы она ни осуществлялась, это всегда работа с людьми, но работа особого свойства, связанная с их подбором, обучением, расстановкой, перемещением в целях достижения определенного результата. В этой связи Ю.А. Розенбаум в свое время отмечал, что кадры - это «категория лиц, которые занимают должности в органах управления, в связи с чем они участвуют, согласно их правовому статусу, в процессе управления, направленном на реализацию управленческих функций, обусловленных компетенцией данного органа»[23].

Х.Х. Лойт, напротив, определял кадры как «постоянный (штатный) состав работников, то есть трудоспособных граждан, состоящих в трудовых отношениях с государственными учреждениями, предприятиями с различными организационно-правовыми формами собственности, имеющих определенную профессиональную подготовку и обладающих специальными познаниями, трудовыми навыками и опытом работы в избранной сфере деятельности»[24].

Как с первым, так и со вторым определением вполне можно согласиться, в принципиальных положениях они весьма похожи. Кадры - это категория людей, имеющих специальный правовой статус: работники, служащие, сотрудники, которые имеют определенную правовую связь со своим работодателем в форме трудового договора, служебного контракта и выполняющие согласно ему определенную трудовую или служебную функцию. Также представляется правильной характеристика кадров как людей, имеющих необходимую профессиональную подготовку. Для кадров органов внутренних дел это весьма существенная характеристика, поскольку замещение всех без исключения должностей в системе МВД России требует определенного

[23] Розенбаум Ю.А. Подготовка управленческих кадров: организационно-правовые вопросы / Ю.А. Розенбаум. М., 1981. С. 17.

[24] Лойт Х.Х. Государственная кадровая политика в России и ее реализация в органах внутренних дел (исторический и организационно-правовой аспект): Дис. ... д-ра юрид. наук / Х.Х. Лойт. М., 1998. С. 102.

образования и профессиональной подготовки. Исходя из этого кадры МВД России - это постоянный состав сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников, состоящих на службе либо в трудовых отношениях с органами, организациями и подразделениями системы МВД России.

А.Ф. Ноздрачев под кадровой политикой на государственной службе понимает общий курс и последовательность действий государства по формированию требований к государственным служащим, по их отбору, подготовке и рациональному использованию с учетом состояния и перспектив развития государственного аппарата, прогнозов о количественных и качественных потребностях в кадрах государственных служащих[25].

Такая трактовка кадровой политики представляется вполне удачной, поскольку кадровая политика должна учитывать определенные перспективы государственного строительства и своевременно обеспечивать его качественными управленческими кадрами, причем самого различного характера.

Также отметим, что для повышения эффективности кадровой политики вообще и реализуемой в сфере внутренних дел в частности вполне целесообразно учитывать гендерную составляющую, а также возрастной характер кадров. Относительно последнего компонента необходимо сказать, что всегда целесообразно в работе с кадрами разумное сочетание государственных служащих различных возрастных групп.

Это дает возможность молодым, в нашем случае - сотрудникам органов внутренних дел (полиции), набираться необходимого профессионального опыта, а сотрудникам старшего возраста готовить себе добротную смену, а также оказывать положительное, а в некоторых случаях и воспитательное воздействие на сотрудников, только что пришедших на службу в органы и организации системы МВД России.

[25] Ноздрачев А.Ф. Государственная служба / А.Ф. Ноздрачев. М., 1999. С. 296.

Говоря непосредственно о кадровой политике в общих чертах, можно сказать, что это управленческая деятельность по распоряжению кадровым потенциалом, существующим в настоящее время. Помимо этого, рассматриваемый вид политики должен учитывать и дальнейшие перспективы появления и профессионального роста кадров.

Таким образом, кадровая политика вообще и реализуемая конкретно в системе МВД России должна учитывать как настоящее, так и будущее развитие кадрового потенциала, только такой подход может придать кадровой политике определенную стабильность и перспективность развития. Кадровая политика, реализуемая в сфере внутренних дел, достаточно сложный феномен, который определяется объектом, предметом, а также спецификой статуса субъектов.

Следует согласиться с Т.В. Щукиной, которая определяет, что кадровая политика «...явление сложное, многогранное и имеющее множество целей и задач. Отметим, что государство не может существовать без кадровой политики. В этой связи верен тезис о том, что... государство не может функционировать без разумного использования интеллектуальных, физических и духовных ресурсов населения, а население не может обеспечивать собственную самоорганизацию без эффективного государственного воздействия»[26].

Как уже отмечалось, понятие кадровой политики не ново, по данному вопросу существуют различные точки зрения, исходя из этого представим краткий анализ некоторых точек зрения по рассматриваемой дефиниции. Зарубежные авторы, в частности, такие, как Р. Гербер и Г. Юнг, определяют кадровую политику как основополагающую линию в деле подготовки кадров, основанную на объективной необходимости[27].

В свою очередь, А.П. Егоршин считает, что кадровая политика - это «...мероприятия по работе с персоналом на длительную перспективу, она

[26] Щукина Т.В. Кадровая политика в системе гражданской службы субъектов Российской Федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / Т.В. Щукина. Воронеж, 2011.С. 22.

[27] Гербер Р., Юнг Г. Кадры в системе социального управления / Р. Гербер, Г. Юнг. М., 1970. С. 11.

формируется государством и находит конкретное выражение в виде административных и моральных норм поведения людей»[28].

Необходимо отметить, что в приведенном определении кадровой политики акцент сделан на том, что она формируется государством, находится под воздействием различных регуляторов, основным из которых являются правовые нормы. А точнее, нормы административного права. Действительно, если мы говорим о государственной кадровой политике, то она регламентируется именно нормами административного права. В частной сфере вопросы кадровой политики регулируются трудовым законодательством.

Однако, несмотря на то что основы кадровой политики определяются правовыми нормами, тем не менее в ее реализации также задействованы и сугубо управленческие технологии. Без этих технологий представить себе работу с кадрами в сфере внутренних дел практически невозможно. Отметим, что в механизме работы с кадрами органов внутренних дел (полиции) используется совокупность правовых и организационных (управленческих) средств.

Еще один аспект, который нельзя забывать в вопросах работы с кадрами государственного управления, это сугубо политический аспект. Политика так или иначе воздействует на жизнедеятельность людей, не обходит она и работу с кадрами.

Поэтому неслучайно сочетание терминов «кадры» и «политика», объединяемых в понятии «кадровая политика». Как писал в свое время уже цитируемый ранее Ю.А. Розенбаум, связано это как раз с «реализацией деятельности политической власти по формированию кадрового потенциала и рациональному его использованию в государстве. Понятие «государственная кадровая политика» имеет ряд знаковых употребительных значений, в частности, таких, как: «главная линия в деле подготовки кадров, основанная на

[28] Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. Н. Новгород, 2001. С. 31.

объективной необходимости», «генеральное направление в кадровой работе», «основные направления работы с кадрами, система работы с кадрами»[29].

Н.М. Антошина, в свою очередь, также отмечает, что «...реализация кадровой политики на государственной службе связана с решением важнейших задач по подбору и расстановке кадров, их обучению, профессиональному росту, организации планомерной работы с государственными служащими на разных стадиях прохождения государственной службы»[30].

Кадровая политика МВД России является неотъемлемой составной частью государственной кадровой политики, реализуемой в том или ином органе исполнительной власти через работу с личным составом. Кадровая политика Министерства внутренних дел Российской Федерации представляет собой комплекс идей, принципов и норм, регулирующих деятельность руководителей органов, организаций и подразделений МВД России по формированию кадрового состава, управлению сотрудниками, федеральными государственными гражданскими служащими, работниками органов внутренних дел.

Кадровая политика в системе МВД России осуществляется на императивных предписаниях, определяющих направления ее реализации в сфере внутренних дел. Такими императивами должны выступать принципы правового регулирования кадровой работы в системе МВД России.

В научной литературе на данную проблему ранее обращалось некоторое внимание, в этой связи было бы уместно рассмотреть одну из точек зрения. Так, Л.М. Колодкин к принципам работы с кадрами органов внутренних дел относил: подбор, расстановку и продвижение кадров по моральным и профессиональным качествам; коллегиальность и единоначалие, обновление и

[29] Розенбаум Ю.А. Кадровая политика: понятие, содержание, принципы // Конституция СССР и правовые проблемы совершенствования руководства народным хозяйством / Ю.А. Розенбаум. М., 1979. С. 19.

[30] Антошина Н.М. Кадровая политика на государственной службе / Н.М. Антошина. Саратов, 2010. С. 280.

сменяемость кадров, сочетание общественных интересов, интересов коллектива и личности; соблюдение законности, контроль и проверку исполнения[31].

Следует заметить, что многие из этих принципов востребованы и в настоящее время. Так, традиционно к принципам кадровой работы в системе МВД России относится принцип законности. Такой подход носит объективный характер, поскольку кадровая работа, осуществляемая в сфере внутренних дел, должна основываться на положениях Конституции России[32] и давать возможность гражданам реализовать себя на государственной службе, в частности, в таком ее сегменте, как служба в правоохранительной сфере.

Принцип законности применительно к кадровой политике, реализуемой в системе МВД России, должен рассматриваться весьма широко, поскольку включает учет в работе не только законов, но и иных нормативных правовых актов, а также судебных решений, что способствует более полному учету принципа законности в сфере внутренних дел вообще, а также в сфере кадровой политики МВД России в частности.

Также к числу принципов кадровой политики, реализуемой в системе МВД России, должен относиться принцип демократизма и гуманности. Российская Федерация - федеративное, демократическое государство, в этой связи институты гражданского общества в установленном порядке могут и должны участвовать в управлении многими общественными процессами, в т.ч. протекающими в системе МВД России.

При МВД России функционирует общественный совет, на котором обсуждаются самые разнообразные вопросы деятельности МВД России, в т.ч. и актуальные проблемы кадровой политики.

Это дает общественному совету в определенных случаях возможность влиять на кадровые решения, принимаемые в системе МВД России. Подчеркнем, что в ходе реализации кадровой политики в системе МВД России

---

[31] Колодкин Л.М. Организация работы с кадрами в органах внутренних дел / Л.М. Колодкин. М., 1990. С. 19.

[32] Российская Федерация. Конституция (1993) //Российская газета. 1993. № 237.

учитывается и принцип гуманизма, этот принцип должен быть, как предполагается, основополагающим для деятельности органов внутренних дел (полиции).

Исходя из этого отметим, что в ходе непосредственного осуществления кадровой политики не должны допускаться действия (решения), которые могут принижать честь, достоинство личности, а также не должны приниматься решения, направленные на дискриминацию сотрудников и служащих системы МВД России по каким-либо объективным и субъективным признакам.

К числу методологических принципов кадровой политики, осуществляемой в системе МВД России, относятся такие принципы, как научная обоснованность, рациональность и реалистичность.

Известно, что в различных направлениях деятельности МВД России используются достижения науки и техники. Кадровая политика, осуществляемая в системе МВД России, в этом контексте исключением не является. Однако наука как система накопленных знаний о природе, обществе и человеке используется в деятельности кадровых аппаратов системы МВД России, к сожалению, не в полном объеме.

В настоящее время у российской науки имеется достаточно большой потенциал, который можно (и нужно) использовать для улучшения кадровой работы в системе МВД России. В этой связи представляется целесообразным усилить внедрение в кадровую работу лучших научных достижений, касающихся кадровой политики и кадровых технологий.

Различные направления научного знания могут помочь сделать кадровую политику более реалистичной, а также позволят более рационально использовать личный состав органов внутренних дел в решении тех задач, которые стоят перед МВД России.

Кадровая политика должна также носить плановый характер, в кадровой работе недопустимы спонтанность, случайность. Плановости кадровой политики могут способствовать сформированные кадровые резервы, а также

мероприятия по популяризации службы в органах внутренних дел. Как и любому направлению деятельности МВД России, кадровой политике присуща активность и целеустремленность.

Целью кадровой политики является формирование кадрового корпуса органов внутренних дел, который может эффективно достигать цели, стоящие перед органами и организациями системы МВД России.

Все перечисленные принципы, при их системной реализации, как представляется, помогут оптимально сформировать кадровый состав органов внутренних дел, который будет оптимален как по количеству, так и по качеству. Такое сочетание позволит не только избежать необоснованных сокращений личного состава, но и предупредит излишнее «раздувание» штатов органов внутренних дел.

Работа МВД России во многих своих аспектах носит гласный характер, деятельность Министерства открыта для общественного контроля. Руководство МВД России в установленном порядке информирует высших должностных лиц нашей страны о проблемах и успехах в деятельности органов внутренних дел.

Также МВД России на своем официальном сайте и периодических печатных изданиях публикует актуальную информацию, касающуюся основных направлений деятельности органов внутренних дел, в этих изданиях помещается информация, касающаяся кадровой политики. Необходимо отметить, что кадровые подразделения МВД России всех уровней стремятся привлечь на службу наиболее подготовленных и способных людей, сформировать кадровый состав таким образом, чтобы он был устойчив от негативного воздействия криминальной и антисоциальной среды.

Нужно подчеркнуть, что кадровая политика в системе МВД России должна быть направлена на удовлетворение потребностей МВД России в человеческих ресурсах и, соответственно, на обеспечение профессиональными кадрами оперативно-розыскной, административной, а также процессуальной деятельности органов внутренних дел (полиции).

Кадровая политика в системе государственной службы призвана отражать интересы личности, общества и государства, создавать добротные условия для реализации государственным служащим его профессиональных амбиций.

В этой связи Ю.Н. Старилов неслучайно отмечает, что «...государственная кадровая политика призвана обеспечить гармоничное сочетание интересов личности и государства, создать условия для полного раскрытия творческого потенциала индивидуальности, направлять способности человека на реализацию задач укрепления и развития государства. Главная цель этой политики - достижение сбалансированного функционирования государства»[33].

Для того чтобы кадровая политика, осуществляемая в нашей стране, «замкнулась» и вовлекла в свой круг как можно больше способных и подготовленных людей, представляется вполне возможным вовлечение в этот процесс и наиболее эффективных представителей бизнеса, которые, добившись результата в сфере предпринимательства, смогли бы реализовать свои знания и опыт на государственной службе, в т.ч. осуществляемой в системе МВД России.

Кстати, это также может способствовать и снижению уровня коррупции в системе государственной службы - государственная служба получит обеспеченных и финансово независимых людей.

Для подготовки кадров в системе МВД России используются самые современные образовательные и информационные технологии. В системе МВД созданы и успешно функционируют образовательные организации высшего и дополнительного профессионального образования, сформирована система различных учебных центров и др. Все это самым положительным образом сказывается на уровне законности и дисциплины среди личного состава органов и организаций системы МВД России.

---

[33] Старилов Ю.Н. Государственная служба в Российской Федерации / Ю.Н. Старилов. Воронеж, 1996. С. 119.

Отметим, что система управления МВД России имеет определенные особенности, заключающиеся, например, в централизации управления. Это отражается и на процессе управления кадровой политикой, в этой связи вполне объективен принцип сочетания единоначалия и коллегиальности при принятии кадровых решений на всех уровнях управления.

Следует иметь в виду, что кадры МВД России - это не застывшая категория, люди в силу объективных причин утрачивают свою профессиональную пригодность, находят себя в иных сферах государственного управления, хозяйственной деятельности и т.п.

Поэтому кадровая политика должна основываться на сочетании преемственности. Старшие и, соответственно, более опытные поколения сотрудников должны передавать свой положительный опыт молодым сотрудникам, делиться с ними навыками и профессиональным мастерством. В МВД России поддерживаются династии, и это, на наш взгляд, совершенно правильно, т.к. помогает укрепить основы кадровой политики в органах МВД России, а также сформировать коллектив единомышленников.

Весомый вклад в кадровую политику могут внести ветеранские организации. Опора на ветеранов, безусловно, укрепит кадровую работу, осуществляемую в сфере внутренних дел.

В завершение рассмотрения принципов кадровой политики обратим внимание на принцип социальной справедливости при принятии кадровых решений. Суть этого принципа состоит в том, что он должен способствовать принятию кадровых решений, понятных личному составу органов МВД России, в ходе реализации данного принципа, на руководящие должности должны назначаться достойные сотрудники, этот принцип должен противодействовать кадровому коррупционному протекционизму.

В настоящее время, как никогда, следует добиваться, чтобы кадровая политика, реализуемая в различных органах государственной власти и управления Российской Федерации, была направлена на принятие правовых и

организационных мер, максимально полно раскрывающих профессиональный и творческий потенциал сотрудников.

Для этого необходимо использовать средства по рациональной организации управленческого труда, внедрение в процесс управления информационных технологий, а также реализацию различного рода служебных процедур, направленных на комплектование кадров органов государственной власти и управления, в соответствии с необходимым уровнем их квалификации, опытом и профессиональной подготовкой[34].

Именно на решение этих, в числе ряда других, проблем должна быть направлена государственная кадровая политика. Сегодня обращает на себя внимание такой факт, что о кадровой политике говорят самые различные должностные лица.

Тем не менее реальных действий и решений в деле ее реализации принимается не так уж и много. Можно видеть, что в различных органах государственной власти приняты или существуют проекты кадровой политики.

Однако имеющиеся документы между собой не связаны ни логически, ни организационно, следовательно, практический толк в этих документах для реализации государственной кадровой политики невелик. Данное обстоятельство делает кадровую политику в ряде случаев нестабильной, непредсказуемой.

Подобное положение вещей нередко выносит на повестку дня тезисы «некого назначать», «нет достойных кадров» и т.д. Исходя из этого на руководящей должности зачастую продолжает долгое время оставаться малоэффективный, а порой и коррумпированный руководитель. Все это в конечном счете сказывается на эффективности различного рода реформ, четкости работы того или иного органа государственной власти и управления Российской Федерации. В этой связи весьма актуальными являются развитие и

[34] Кадровый потенциал государственной службы: оценка и аттестация / Под ред. А.А. Деркача. М., 2015. С. 4.

нормативное закрепление основ государственной кадровой политики, и МВД России, как мы считаем, должно принять самое непосредственное участие в содержательном наполнении обозначенных документов.

В настоящее время департаментам и кадровым управлениям органов государственной власти необходимо, разумеется, находиться в постоянном поиске честных, подготовленных и квалифицированных управленческих кадров. Вполне обоснованно, что их следует выявлять в той или иной профессиональной среде.

Профессиональный чиновник - это прекрасно, однако руководитель должен быть специалистом и в той сфере, в которой он управляет. Это позволит руководителю иметь авторитет в профессиональной среде, а также поможет исключить необдуманные и непрофессиональные решения, которые могут навредить соответствующей системе.

Именно такой подход, на наш взгляд, наиболее оптимален в деле реализации кадровой политики вообще и осуществляемой в системе МВД России в частности.

Подводя итог рассмотрению перечисленных выше проблем, необходимо подчеркнуть, что проблемы кадровой политики имеют весьма принципиальное значение для эффективной деятельности МВД России, для решения тех задач, которые перед МВД сегодня поставлены, поэтому они должны постоянно находиться в центре внимания как руководителей различного уровня Министерства, так и институтов гражданского общества России.

2.2. Актуальные вопросы профессионального отбора кадров на службу в органы внутренних дел

В условиях обострения борьбы с организованной преступной деятельностью и коррупцией в органах внутренних дел (ОВД)

просматриваются утрата отдельными сотрудниками профессионализма и снижение уровня их общей культуры.

В связи с этим одна из наиболее важных проблем заключается в надлежащем кадровом обеспечении процесса обновления ОВД. Следует пересмотреть критерии оценки кандидатов на службу в ОВД в целях ужесточения требований к их морально-нравственным качествам, уровню образования, а также степени психологической устойчивости и физической подготовки.

Необходимо вернуть доверие населения к ОВД, т.к. в настоящее время 34% респондентов заявляют, что не доверяют полиции в обеспечении своей личной и имущественной безопасности, а 54% - доверяют. Притом подавляющее большинство россиян (88%) в той или иной степени полагают, что следует помогать полиции. По их мнению (40% опрошенных), органы внутренних дел - это одна из наиболее эффективных структур по защите интересов граждан от преступных посягательств[35].

Вместе с тем полиция, проводя в жизнь непопулярные, недостаточно продуманные законы, вызывает раздражение и недовольство граждан. И вся вина сотрудника заключается в последовательном исполнении соответствующих правовых предписаний. Вот почему несоответствие законов требованиям общественного развития, их несовершенство и бездействие, в том числе и регулирующих работу полиции, вполне понятно, отражается на общей оценке деятельности ОВД.

Сравнительный анализ результатов опроса граждан и работников полиции по вопросу о факторах, снижающих авторитет полиции, выявил следующие моменты. Сотрудники полиции практически, как и граждане, в числе первых и основных факторов, способствующих снижению авторитета полиции, называют нарушения дисциплины и законности, грубость,

[35] Васина А. Факторы мотивации студентов и качественное юридическое образование // Юридический мир. 2016. № 11. С. 8 - 9.

бестактность, низкую культуру общения, вымогательство, поборы, взяточничество.

На это обращает внимание и руководство МВД России, которое, как и граждане РФ, в качестве действенного средства укрепления общественного порядка и усиления борьбы с преступностью указывает на фактор повышения качества отбора сотрудников и противодействие коррупции в органах внутренних дел (55% и 53% соответственно). Третье из широко разделяемых мнений - это необходимость улучшения профессиональной подготовки и повышения квалификации действующих сотрудников полиции (46%)[36].

В кратчайшие сроки в ОВД необходимо повысить эффективность механизма работы с кадрами, основными элементами которого являются: подбор (отбор) и расстановка кадров; воспитание и обучение кадров.

Под термином «отбор кадров» следует понимать выделение какого-либо кандидата из числа других, наиболее соответствующего характеру и содержанию предстоящей трудовой функции.

Профессиональный отбор предполагает именно выбор лучшего из нескольких кандидатов, который может оптимально осуществлять в будущем профессиональную деятельность. Научно обоснованный отбор должен строиться не на выборе наиболее способного кандидата из всех, а на основе соответствия качеств кандидата необходимым требованиям.

Качества, необходимые работнику ОВД, могут быть выявлены только путем современных научных методик. В своей повседневной служебной деятельности сотрудник должен обладать интуицией, приобретенным опытом, различными творческими способностями, творческим нешаблонным мышлением, объемом и скоростью памяти, вниманием, волевыми компонентами, выдержкой, самообладанием, эмоциональной зрелостью, быстротой умственной ориентировки, переключением внимания и т.д.

[36] Результаты исследования общественного мнения об уровне безопасности личности и деятельности органов внутренних дел Российской Федерации // Профессионал. Популярно-правовой альманах МВД России. 2016. № 1. С. 25 - 31.

Требования, предъявляемые к сотруднику ОВД, изложены в ст. 9 ФЗ «О службе в ОВД РФ и внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ», а также в Кодексе профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации[37].

Законодательством установлены определенные критерии в отношении лиц, принимаемых на службу в ОВД. Возрастной критерий для поступающих на службу - от 18 до 35 лет (п. 1, п. 3 ч. 1 ст. 17 вышеуказанного ФЗ), однако в п. 2 ст. 17, если говорить о нижнем пределе, следует учесть, что в образовательные учреждения высшего профессионального образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме вправе поступать в том числе граждане, не достигшие возраста 18 лет и не старше 25 лет (п. 2, п. 3 ч. 2 ст. 17 вышеуказанного ФЗ).

Второй критерий для поступающих на службу - уровень образования. Квалификационные требования к должностям в органах внутренних дел предусматривают наличие для должностей рядового состава и младшего начальствующего состава среднего (полного) общего образования, для должностей среднего начальствующего состава - образования не ниже среднего профессионального, соответствующего направлению деятельности, для должностей старшего и высшего начальствующего состава - высшего профессионального образования, соответствующего направлению деятельности (п. 2 ст. 9 вышеуказанного ФЗ).

Третий критерий - личные и деловые качества, позволяющие выполнять возложенные на сотрудника обязанности. Однако расплывчатость и неопределенность данного требования не позволяют объективно подойти к отбору кадров.

Четвертым критерием является физическая подготовка будущего сотрудника.

---

[37] Об утверждении Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД РФ от 24.12.2008 // СЗ РФ. 2008. № 3. Ст. 421.

Отбор кандидатов для службы в ОВД требует переноса центра тяжести на подбор нужных людей, т.е. кадровые и воспитательные аппараты, руководители горрайорганов должны сами выбирать и всесторонне проверять каждую кандидатуру и лишь затем ходатайствовать о ее направлении для дальнейшего изучения.

Некоторые руководители, стараясь в количественном отношении выполнить утвержденную разнарядку, рекомендуют в ряде случаев на работу в ОВД недостойных кандидатов, которые не могут устроиться в других отраслях. В результате поверхностного изучения деловых и моральных качеств вновь принятых в ОВД проникают случайные люди, политически незрелые, склонные к нарушениям служебной дисциплины.

Задача, таким образом, состоит в том, чтобы в отборе кадров самое непосредственное участие принимали руководители и оперативный состав заинтересованных служб, т.е. нельзя считать подбор людей монополией кадрового аппарата.

Возможности для реализации этой задачи предоставлены действующим порядком отбора кадров на службу в ОВД, установленным соответствующим ведомственным нормативным актом. Данный порядок отбора положительно скажется на уровне организаторской работы по комплектованию органов, значительно повысится требовательность, будут тщательно изучаться моральные и деловые качества кандидатов, их поведение в быту, состояние здоровья.

Закрепление кадров ОВД, стабилизация их профессионального ядра во многом зависят от способности конкретного сотрудника переносить большие физические и психологические нагрузки.

Поэтому необходимо проведение тщательного медицинского освидетельствования лиц, принимаемых на службу, ибо работа в ОВД в силу ее специфичности и повышенной ответственности за каждое действие

практически противопоказана в среднем каждому третьему. При этом следует учитывать и виктимологические аспекты службы.

Некоторые категории лиц в определенных условиях имеют предрасположенность чаще других нести ущерб от правонарушений. Существование фактора повышенной виктимности требует научно обоснованного определения психологических свойств личности сотрудника, специфических качеств профессиональной пригодности к службе в ОВД. Сотрудник, обладающий отрицательными психологическими свойствами, нередко собственными действиями провоцирует ответную реакцию отдельных людей против себя, что приводит к нарушениям законности, влекущим увольнение из органов.

Кроме того, граждане, поступающие на службу в органы внутренних дел, проходят в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел, психофизиологические исследования (обследования), тестирование, направленные на выявление потребления без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ и злоупотребления алкоголем или токсическими веществами (п. 6. ст. 17 ФЗ «О службе в органах внутренних дел РФ и внесении изменений в законодательные акты РФ»).

В настоящее время в МВД России приняты дополнительные меры по совершенствованию механизмов, не позволяющих поступить на службу людям, имеющим корыстные мотивы, связанным с криминальной средой, обладающим рядом других качеств, исключающих возможность службы в полиции.

Однако существовавшая до сих пор и во многом сохранившаяся практика подбора кадров не способствовала выполнению в полной мере главной задачи - комплектованию ОВД людьми, способными в короткий срок стать высокими профессионалами.

Причиной данных обстоятельств могут быть «анкетный» подход к кандидатам, невысокий престиж сотрудника правоохранительных органов в

обществе, недостаточность социальных гарантий и правовой защищенности сотрудников, высокий уровень правового нигилизма в обществе. Все это приводило к тому, что в органы, утрированно говоря, брали не того, кто нужен, а того, кто сам пришел. В результате порой до 50% должностей начальствующего состава ОВД укомплектовано лицами, имеющими среднее специальное и высшее неюридическое образование[38].

Немаловажную роль в комплектовании кадров ОВД должны играть высшие юридические учебные заведения РФ и в первую очередь качество подготовки современного юриста, которое непосредственно зависит от качества организации учебного процесса, куда входит наличие в вузе научно-педагогической «школы», высокий уровень профессорско-преподавательского состава, учебно-методического, научно-исследовательского, материально-технического обеспечения и т.п.[39].

Порой формальное выполнение разнарядки комплектующими органами; поверхностное изучение кандидатов на учебу; слабая разъяснительная работа о профиле подготовки специалистов; уделение незначительного внимания подбору кадров и оформлению личных дел абитуриентов; отсутствие продуманной долговременной профориентационной работы, способности выявить подготовленных во всех отношениях кандидатов, имеющих склонности к работе в правоохранительных органах, - все это позволяет сделать вывод о том, что с таким подходом абитуриенты по своим моральным качествам и социальной ориентации не будут соответствовать требованиям, предъявляемым к сотрудникам ОВД.

Отбор кандидатов на обучение необходимо проводить не только по результатам собеседования и приемных экзаменов, но и строгого тестового контроля (профессионального, интеллектуального и физического), т.е. в

[38] Янбухтин Р.М. Институт полиции: социально-политические основы повышения эффективности деятельности: монография / Р.М. Янтбухин. Уфа: УЮИ МВД РФ, 2015. С. 61 - 65, 69, 137, 143.

[39] Состояние правопорядка в Российской Федерации и основные результаты деятельности органов внутренних дел и внутренних войск в 2010 году: аналитические материалы // Организационно-инспекторский департамент МВД России. М., 2015. С. 94.

определенной степени нужно проводить диагностику их профессиональной пригодности.

При Департаменте государственной службы и кадров МВД России функционирует Управление организации морально-психологического обеспечения и сформированы соответствующие подразделения на местах. Установление соответствия этих качеств и свойств личности кандидата, поступающего на службу в органы внутренних дел или на учебу в образовательные учреждения системы МВД России, нормативно одобренным требованиям является основной задачей профессионального психологического отбора.

Важным является и тот факт, что отказ в приеме на службу или учебу по результатам этого отбора защищает как самого кандидата от непосильной по психоэмоциональным и психофизическим параметрам деятельности, снижая риск возникновения у него психосоматических заболеваний, так и общество от негативных последствий его профессиональной несостоятельности.

Одновременно профессиональный психологический отбор обеспечивает правовую обоснованность назначения на должность наиболее подходящего кандидата, определяет качества и характеристики, проявления которых следует учитывать, контролировать, корригировать в процессе профессионального становления, предотвращая тем самым профессиональную деформацию.

Для успешного проведения профессионального отбора кадров необходим научно обоснованный системный подход, т.к. определенная трудовая деятельность имеет свои условия и организацию.

Человек, претендующий на конкретную профессию, должен соответствовать по психологическим и физиологическим характеристикам модели специалиста. Создание моделей специалистов является одним из важных направлений для определения программы обучения в учебных заведениях МВД РФ.

Создание такого рода моделей в значительной степени позволит поставить всю профориентационную деятельность в системе МВД РФ на научную основу. Так, требования к кандидатам на службу в ОВД можно выразить четырьмя уровнями профессиональной модели.

1. Требования, предъявляемые к кандидату всей системы МВД РФ. Все работники системы ОВД должны отвечать требованиям, перечисленным в Присяге, в основных нормативных документах ОВД. Репутация кандидата, его прошлое, окружение кандидата должны быть безупречными. Требования в основном касаются морально-психологических качеств кандидата.

2. Профессиональные требования. Работник ОВД должен обладать способностью в любой момент быстро принимать решения, действовать организованно и целесообразно в сложных ситуациях и при этом обладать эмоциональной устойчивостью и зрелостью.

3. Требования к кандидату по конкретным специальностям. Каждая специальность ОВД имеет «набор» требований, предъявляемых к кандидату. Одни требования присущи участковым уполномоченным, другие - работникам ГИБДД и т.д.

4. Соответствие кандидата конкретной должности.

Работник полиции - всегда и всюду представитель государственной власти, олицетворение закона, его справедливой и гуманной силы. На грубость и дерзость он не только не должен, но и не имеет права отвечать грубостью и дерзостью. Он всегда и всюду должен своим обликом, своей манерой поведения внушать доверие людям.

В нормативных актах МВД России достаточно четко и подробно регламентированы процедура и критерии отбора кадров на службу в ОВД. Однако даже тщательный отбор не может твердо гарантировать, что принятые люди смогут эффективно выполнять свои профессиональные задачи. Такой отбор может быть эффективным при наличии в ОВД системы профессиональной ориентации и адаптации кадров.

Особое место в профессиональной ориентации занимают руководители учебных заведений и подразделений, которые помогают будущему сотруднику получить первоначальные профессиональные навыки и адаптироваться в коллективах.

Под профессиональной адаптацией понимается система мероприятий по оказанию помощи лицу, только что поступившему на работу, в быстрейшем приспособлении к условиям труда, в успешном овладении профессией и специальностью. Психологи выделяют четыре этапа профессиональной адаптации.

1. На первом этапе молодой работник должен усвоить основные нормативные акты, должностные инструкции и элементы своей деятельности.

2. На втором этапе работник должен перейти к самостоятельной деятельности.

3. На третьем этапе работник эффективно исполняет свои функциональные обязанности.

4. Этап профессионального мастерства, высокой степени служебной деятельности - этап, требующий продвижения сотрудника.

Необходимо заметить, что по многим причинам профессиональная адаптация не для всех молодых работников заканчивается хорошо. Порой неудовлетворенность работой приводит их к разочарованию, желанию сменить место работы, а то и вовсе уволиться из ОВД.

Думается, что введение испытательного срока для лиц рядового и младшего начальствующего состава ОВД, когда решением специальной комиссии служба может быть прекращена именно по профессиональным мотивам, снимет многие современные проблемы.

Руководство Министерства внутренних дел пришло к выводу, что практика экстенсивного подхода к комплектованию подразделений ОВД фактически себя исчерпала. Кадровая политика Министерства требует модернизации.

Необходимо сосредоточить усилия на подборе кадров, обеспечить привлекательность и престиж полицейской службы, гарантировать карьерный рост тем, кто будет добросовестно исполнять свои обязанности, совершенствовать и развивать систему социальной политики, проводимой в ОВД, которая должна быть адекватной жизни современного общества, способной воздействовать на мотивы и стимулы к повышению служебной деятельности[40].

Это задача не только для МВД, это задача для всего государства. В этом контексте органам внутренних дел необходимо иметь долгосрочную концепцию кадровой политики и конкретные меры по ее реализации, которые способствовали бы улучшению работы с кадрами, повышению уровня профессионализма, исполнительской дисциплины и научной организации труда.

[40] Быковская Ю.В. Реформа системы социальных гарантий сотрудников полиции и основные направления дальнейшего развития социальной политики в органах внутренних дел Российской Федерации // Социальное и пенсионное право. 2016. № 3. С. 14 - 15

3. Совершенствование кадрового обеспечения в условиях реформирования правоохранительной системы

На современном этапе реформирования органов внутренних дел Российской Федерации основной и первоначальной целью является выведение системы МВД России на новый, более качественный уровень развития, т.к. взаимоотношения, основанные на контроле и приоритете государственного принуждения, себя исчерпали. Существующее российское общество требует высокопрофессионального подхода к защите жизни, здоровья, имущества, а также прав и свобод граждан и их близких, в связи с чем в рамках проводимой реформы МВД России должен был быть реализован комплекс мер по реорганизации и оптимизации структуры кадрового управления и обеспечения и в первую очередь профессиональной подготовки кадров органов внутренних дел.

В 2010 - 2011 гг., в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 18 февраля 2010 г. № 208 «О некоторых мерах по реформированию Министерства внутренних дел Российской Федерации»[41], руководство РФ и МВД России в рамках проводимой реформы органов внутренних дел РФ предусмотрело кадровые преобразования, смысл которых состоял в продуманном и последовательном омоложении кадрового ядра органов внутренних дел на всех уровнях, создании эффективных механизмов выдвижения и продвижения талантливой и высокопрофессиональной молодежи. И здесь большая роль должна была принадлежать кадровой составляющей, и в первую очередь ведомственному образованию, которое в процессе обучения и воспитания могло бы формировать востребованных страной и службой сотрудников МВД России нового типа, в связи с чем

[41] О некоторых мерах по реформированию Министерства внутренних дел Российской Федерации: указ Президента Российской Федерации от 18.02. 2010 № 208 (ред. от 04.04.2014) // СЗ РФ. 2010. № 8. Ст. 839.

необходим был пересмотр подходов к развитию системы профессиональной подготовки кадров системы МВД России.

В связи с изложенным 4 февраля 2013 г. члены расширенной рабочей группы при Министерстве внутренних дел Российской Федерации по дальнейшему реформированию органов внутренних дел представили «дорожную карту» с предложениями по дальнейшему реформированию органов внутренних дел Российской Федерации, направленными на то, чтобы сделать российскую полицию государственным институтом, пользующимся высоким доверием граждан, способным дать адекватный ответ угрозам и вызовам XXI в.

При этом главным звеном дальнейшего реформирования системы МВД России определена работа с кадрами, рассматриваемая прежде всего с позиций закрепления профессионального кадрового ядра полиции, очищенного от коррупционеров, нарушителей дисциплины и людей случайных для полиции.

Реформа органов внутренних дел должна была обеспечить реальное внедрение в правоохранительную практику самых передовых достижений науки и техники, в т.ч. новейших информационных технологий.

Согласно представленной «дорожной карте», проведение действенной кадровой политики МВД России должно было являться неотъемлемой составляющей и непременным условием реформирования системы МВД России, в ходе реализации которой должны были быть реализованы следующие приоритетные задачи:

- формирование и закрепление профессионального кадрового ядра сотрудников органов внутренних дел по всем направлениям оперативно-служебной и служебно-боевой деятельности, в т.ч. кадровые резервы на всех уровнях управления;

- повышение эффективности системы подбора кадров для органов внутренних дел РФ;

- корректировка работы образовательных учреждений МВД России в направлении повышения их профессионализации и создания единой многоуровневой системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, увязанной с порядком прохождения службы в органах внутренних дел;

- создание условий, при которых система подготовки кадров должна была стать постоянной и многоступенчатой;

- использование современных методик организации учебного процесса, введение эффективного контроля за уровнем знаний обучаемых, систематическое проведение государственных аттестаций образовательных учреждений МВД России;

- развитие системы ранней профессиональной ориентации молодежи на основе оптимизации деятельности полицейских колледжей, лицеев, специализированных классов (групп) общеобразовательных школ, позволяющей обеспечить сознательную готовность юношей и девушек связать свою жизнь с правоохранительной деятельностью, формирование у молодого поколения позитивного образа сотрудника органов внутренних дел;

- предусмотреть механизм замещения должностей руководящего состава только лицами, прошедшими соответствующую подготовку в Академии управления МВД России, других научных и высших образовательных учреждениях МВД России.

Однако все указанные задачи по формированию современной кадровой политики в системе МВД России так и остались отраженными только в рассматриваемой и не принятой «дорожной карте» или в виде отдельных поручений.

К сожалению, в ходе реформирования системы МВД России результаты, ожидаемые обществом, достигнуты далеко не в полном объеме. Нарушения законности и дисциплины в органах внутренних дел продолжают иметь место. Качество правоохранительных услуг существенно не повысилось, уровень доверия граждан к полиции по-прежнему остается невысоким.

Аттестация, в ходе которой 5,6 тыс. сотрудников не рекомендованы для прохождения дальнейшей службы, сама по себе не могла решить задачу принципиального обновления и повышения профессионализма кадрового ядра. В основном на службу в полицию были переведены те же сотрудники милиции, с их положительными и отрицательными качествами.

Повышение уровня материального стимулирования службы в полиции стало важным фактором, но его значение должно максимально проявиться в процессе принципиального обновления кадров, которые еще предстоит подыскать, обучить и адаптировать к новым социальным требованиям и задачам в практических подразделениях.

Проводимое реформирование системы МВД России является закономерной реакцией руководства страны на потребность российского общества в повышении доверия к органам внутренних дел и качественном улучшении их деятельности.

В связи с этим необходимо отметить, что в свете реализации Указа Президента Российской Федерации от 5 апреля 2016 г. № 157 «Вопросы Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации»[42] и Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 226-ФЗ «О войсках национальной гвардии Российской Федерации»[43] все вышеперечисленные вопросы следовало бы отразить в новой Концепции профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров правоохранительных органов Российской Федерации, которую целесообразно было бы предварительно обсудить в практических подразделениях силовых ведомств, а затем рассмотреть и утвердить на уровне федеральных властей, однако до настоящего времени это не сделано.

[42] Вопросы Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации: указ Президента Российской Федерации от 05.04.2016 № 157 (ред. от 30.09.2016) // СЗ РФ. 2016. № 15. Ст. 2072.

[43] О войсках национальной гвардии Российской Федерации: федер. закон от 03.07.2016 г. № 226-ФЗ (ред. от 05.12.2017) // СЗ РФ. 2016. № 27 (часть I). Ст. 4159.

Принятие и утверждение новой Концепции кадровой политики в правоохранительных органах Российской Федерации на ближайшие 5 - 6 лет позволило бы определить официальную стратегию кадровой политики и в первую очередь по формированию высокопрофессионального, стабильного, оптимально сбалансированного кадрового корпуса, наиболее полно соответствующего современным условиям среды их функционирования, способного эффективно решать задачи, поставленные обществом и государством.

Проработанная и научно обоснованная стратегия развития системы профессиональной подготовки на среднесрочный период, в т.ч. в части, касающейся ведомственных образовательных организаций, позволит обеспечить подготовку необходимого количества специалистов для правоохранительных органов с требуемым набором квалификационных характеристик, позволяющих им эффективно решать поставленные задачи, т.к. успешно выполнять служебные обязанности способен лишь высококвалифицированный сотрудник, который прочно владеет комплексом специальных знаний и практических умений и навыков, приобретенных в результате общей и специальной профессиональной подготовки, в процессе соответствующей работы. Реализация основных положений Концепции должна быть основана на открытости, эффективном управлении и оптимизации правоохранительной деятельности, обеспечении надлежащего внутреннего и внешнего взаимодействия и разумной экономии ресурсов.

Только подготовленные и обученные сотрудники правоохранительной системы могут оперативно реагировать на все заявления и сообщения о преступлениях и иных правонарушениях, быстро и качественно решать иные вопросы в пределах своей компетенции, реализуя весь комплекс правоохранительных услуг.

Это одно из важнейших направлений получения и удержания доверия и уважения среди граждан и общества.

Заключение

За последние пять лет служба в органах внутренних дел претерпела ряд важных изменений. Был принят Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. «О полиции», и обновлена нормативно-правовая база в сфере регулирования служебных отношений.

До 2011 г. действовал подзаконный акт - Положение о службе в органах внутренних дел 1992 г.. В настоящее время прохождение службы регламентируется Федеральным законом «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», принятым 30 ноября 2011 г. На основании новых законов издаются внутренние акты МВД России, которые регламентируют отдельные стороны прохождения службы - от зачисления на службу и присвоения специального звания до увольнения - и в том числе кадровое делопроизводство.

Отличительным признаком правоохранительной службы являются, прежде всего, ее задачи, которые состоят в обеспечении безопасности личности, защите ее прав, свобод и законных интересов, защите интересов общества и государства от противоправных посягательств.

Обозначенные особенности правоохранительной службы налагают дополнительные функции на кадровые подразделения органов МВД России. Среди них оформление документов, удостоверяющих личность сотрудников органов внутренних дел; своевременная выдача служебных удостоверений и жетонов, ведение их учета в специальных журналах; контроль за прохождением обязательных стажировок и аттестаций; участие в проведении служебных проверок и др.

Кадровую политику в органах внутренних дел, так же как и государственную службу в правоохранительной сфере, нельзя рассматривать в отрыве от государственной службы и кадровой политики Российской

Федерации. Она представляет собой «составную часть государственной кадровой политики».

Кадровая работа в органах внутренних дел - ответственное и многогранное направление деятельности, которое требует комплексного решения управленческих, экономических, социальных, нравственных, правовых, психологических и иных задач. Одним из главных показателей организации кадровой работы выступает ее системность, поэтому она должна строиться с учетом необходимости поддержания баланса интересов сотрудников, с одной стороны, и органов внутренних дел в целом - с другой. Все это обеспечивает эффективную реализацию конституционных прав и свобод сотрудника как профессионала, гражданина и личности в единстве с интересами органов внутренних дел.

Практика показывает, что непрофессионализм, который проявляют некоторые сотрудники органов внутренних дел, их пренебрежительное отношение к букве закона, приводят к тому, что у населения создаются негативные стереотипы отношения ко всей системе органов внутренних дел, в том числе возможности утверждения режима законности, принципов неприкосновенности личности, защиты ее чести и достоинства.

В результате изложенного, сформулируем некоторые предложения по совершенствованию кадрового обеспечения ОВД:

1) Необходимо принятие и утверждение новой Концепции кадровой политики в правоохранительных органах Российской Федерации на ближайшие 5 - 6 лет позволило бы определить официальную стратегию кадровой политики и в первую очередь по формированию высокопрофессионального, стабильного, оптимально сбалансированного кадрового корпуса, наиболее полно соответствующего современным условиям среды их функционирования, способного эффективно решать задачи, поставленные обществом и государством;

2) Необходимо использовать средства по рациональной организации управленческого труда, внедрение в процесс управления информационных технологий, а также реализацию различного рода служебных процедур, направленных на комплектование кадров органов государственной власти и управления, в соответствии с необходимым уровнем их квалификации, опытом и профессиональной подготовкой;

3) Необходимо ввести испытательный срок для лиц рядового и младшего начальствующего состава ОВД.

Список литературы

Нормативно-правовые акты

1. Российская Федерация. Конституция (1993) // Российская газета. – 1993. – № 237.

2. О полиции: федер. закон от 07.02. 2011 (ред. от 07.03.2018) // СЗ РФ. – 2012. – №. 53 (часть I) – Ст. 7598.

3. О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 19 июля 2011 (ред. от 29.07.2017) // СЗ РФ. – 2011. – №. 50 (часть I) – Ст. 4595.

4. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30.11. 2011 (ред. от 01.07.2017) // СЗ РФ. – 2011. – №. 49 (часть I). – Ст. 7020.

5. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 29.12.2017) // СЗ РФ. – 2012. – №. 53 (часть I) – Ст. 75.

6. О войсках национальной гвардии Российской Федерации: федер. зкон от 03.07. 2016 № 226-ФЗ (ред. от 05.12.2017) // СЗ РФ. – 2016. – № 27 (часть I). – Ст. 4159.

7. О некоторых мерах по реформированию Министерства внутренних дел Российской Федерации: указ Президента Российской Федерации от 18.02. 2010 г. № 208 (ред. от 04.04.2014) // СЗ РФ. – 2010. – № 8. – Ст. 839.

8. О внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации; указ Президента Российской Федерации от 14.01. 2013 №221 // СЗ РФ. – 2013. – №. 3. – Ст. 171.

9. Вопросы Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации: указ Президента Российской Федерации от 05.04.2016 № 157 (ред. от 30.09.2016) // СЗ РФ. – 2016. – № 15. – Ст. 2072.

Учебная литература

10. Антошина, Н.М. Кадровая политика на государственной службе / Н.М. Антошина. – Саратов, 2010. – 322 с.

11. Гербер, Р., Юнг, Г. Кадры в системе социального управления / Р. Гербер, Г. Юнг. – М., 1970. – 187 с.

12. Егоршин, А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н. Новгород, 2001. – 165 с.

13. Занина, Т.М. Административно-правовое обеспечение органами внутренних дел Российской Федерации информационно-психологической безопасности личности и общества: Монография / Т.М. Занина, К.Д. Рыдченко. – Воронеж: Воронежский институт МВД России, 2017. – 298 с.

14. Интервью А. Авакова [Электронный ресурс] URL: http://www.pravda.com.ua/rus/articles/2015/11/6/7087733/ (дата обращения 15.05.2018).

15. Кадровый потенциал государственной службы: оценка и аттестация / Под ред. А.А. Деркача. – М., 2015. – 225 с.

16. Кикоть, В.Я. Организационно-правовое и информационное обеспечение реализации кадровой политики МВД России в сфере подготовки кадров: дис. ... д-ра юрид. наук / В.Я. Кикоть. – М., 2012. – 112 с.

17. Кобозев, А.А. Профессиональная подготовка полицейских кадров в период образования и становления МВД Российской империи [Электронный ресурс]. URL: http://www.regiment. ru/ (дата обращения 15.05.2018).

18. Кожевина, М.А. Милицейское образование в Советской России: организация и правовое регулирование: автореф дис. д-ра юрид наук / М.А. Кожевина. - М., 2005. – 115 с.

19. Колодкин, Л.М. Организация работы с кадрами в органах внутренних дел / Л.М. Колодкин. – М., 1990. – 221 с.

20. Кольцова, М. В. Профессиональная подготовка полицейских кадров Российской империи в период с 1907 г. до февраля 1917 г.: дис. … канд.юрид. наук / М.В. Кольцова. – М., 2005. – 104 с.

21. Лойт, Х.Х. Государственная кадровая политика в России и ее реализация в органах внутренних дел (исторический и организационно-правовой аспект): Дис. ... д-ра юрид. наук / Х.Х. Лойт. – М., 1998. – 203 с.

22. Мироненко, С. Ю. Правовые и организационные основы подготовки кадров органов внутренних дел в условиях реформы системы государственной службы Российской Федерации: дис. ... канд юрид наук / С.Ю. Мироненко. – М., 2013. – 119 с.

23. Морозов, В. М. Социальные проблемы подготовки кадров правоохранительных органов: сравнительный анализ отечественного и зарубежного опыта: дис.... д-ра социол наук / В.М. Морозов. – М., 2015. –221 с.

24. Нагорных, Р.В. Правовые и организационные основы кадрового обеспечения деятельности уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации: Дис. ... канд. юрид. наук / Р.В. Нагорных. – М., 2002. – 231 с.

25. Нарбутов, Р.В. Полиция Российской империи (1862—1917 гг.): историко-правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук / Р.В. Нарбутов. – М., 1992. – 116 с.

26. Ноздрачев, А.Ф. Государственная служба / А.Ф. Ноздрачев. официальный сайт МВД Украины М., 1999. – 537 с.

27. Розенбаум, Ю.А. Кадровая политика: понятие, содержание, принципы / Ю.А. Розенбаум // Конституция СССР и правовые проблемы совершенствования руководства народным хозяйством. – М., 1979. – 132 с.

28. Розенбаум, Ю.А. Подготовка управленческих кадров: организационно-правовые вопросы / Ю.А. Розенбаум. – М., 1981. – 103 с.

29. Сороко, А.В. Управление кадровым потенциалом государственной гражданской службы на основе формирования резерва управленческих кадров: дис. ... д-ра экон. Наук / А.В. Сороко. – М., 2016. – 222 с.

30. Состояние правопорядка в Российской Федерации и основные результаты деятельности органов внутренних дел и внутренних войск в 2010 году: аналитические материалы // Организационно-инспекторский департамент МВД России. – М., 2015. – С. 94.

31. Старилов, Ю.Н. Государственная служба в Российской Федерации / Ю.Н. Старилов. – Воронеж, 1996. – 326 с.

32. Шуклин, М.С. Проблемы трудовой адаптации и текучесть молодых кадров органов внутренних дел в современной России: дис. ... канд. юрид наук / М.С. Шуклин. – Екатеринбург. 2016. – 219 с.

33. Щукина, Т.В. Кадровая политика в системе гражданской службы субъектов Российской Федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / Т.В. Щукина. – Воронеж, 2011. – 221 с.

34. Янбухтин, Р.М. Институт полиции: социально-политические основы повышения эффективности деятельности: монография / Р.М. Янбухтин. – Уфа: УЮИ МВД РФ, 2015. – 334 с.

Научная литература

35. Быковская, Ю.В. Реформа системы социальных гарантий сотрудников полиции и основные направления дальнейшего развития социальной политики в органах внутренних дел Российской Федерации // Социальное и пенсионное право. – 2016. – № 3. – С. 14 – 15

36. Васина, А. Факторы мотивации студентов и качественное юридическое образование // Юридический мир. – 2016. – № 11. – С. 8 - 9.

37. Захаров, Е. Каким должен быть закон о национальной полиции [Электронный ресурс]. URL: http://gazeta.zn.ua/LAW/kakim-dolzhen-byt-zakon-o-nacionalnoy-policii-.html (дата обращения 15.05.2018).

38. Машугина, Е.В. Реформирование полицейских органов Эстонской Республики // Административное право и процесс. –2016. – № 12. – С. 67 - 69.

39. Митрохин, В.В. Административные процедуры прохождения службы в органах внутренних дел // Административное и муниципальное право. – 2014. – № 2 (74). – С. 134.

40. Результаты исследования общественного мнения об уровне безопасности личности и деятельности органов внутренних дел Российской Федерации // Профессионал. Популярно-правовой альманах МВД России. – 2016. – № 1. – С. 25 - 31.

Иные источники

41. Об утверждении Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД РФ от 24.12.2008 // СЗ РФ. – 2008. – № 3. – Ст. 421.

42. Официальный сайт МВД Украины Концепция 100 дней качества Национальной полиции Украины [Электронный ресурс]. URL: http://www.mvs.gov.ua/mvs/control/main/ru/publish/article/1766338/ (дата обращения 15.05.2018).

43. Официальный сайт МВД Эстонии. [Электронный ресурс]. URL: https://www.politsei.ee/ru/organisatsioon/elukutse.dot (дата обращения 15.05.2018).