

---



# СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ



---

УДК 35.082.37

DOI 10.5281/zenodo.14763120

**Бадасян А.В.**

*Бадасян Ашот Ваганович*, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС, Россия, 400066, Волгоград, ул. Гагарина, 8. E-mail: badasyan\_ashot@mail.ru.

## **Перспективы кадровой политики в органах внутренних дел Российской Федерации**

**Аннотация.** В статье проводится анализ перспектив кадровых процессов в органах внутренних дел Российской Федерации. Обосновывается значимость повышения доверия граждан к полиции, что требует от органов внутренних дел активного участия в общественной жизни и открытости в своей деятельности. Выявляются причины «некомплекта» в органах внутренних дел. Приводятся меры, которые необходимы для устранения недостатков кадровой политики в органах внутренних дел. Сделан вывод о возможных положительных эффектах реализации данных мер.

**Ключевые слова:** сотрудник органов внутренних дел, кадровая политика, некомплект, патриотическое воспитание, социальная защищенность, бюрократия.

**Badasyan A.V.**

*Badasyan Ashot Vaganovich*, Volgograd Institute of Management – RANEPА Branch, Russia, 400066, Volgograd, Gagarin St. 8. E-mail: badasyan\_ashot@mail.ru.

## **Prospects of personnel policy in the internal affairs bodies of the Russian Federation**

**Abstract.** The article analyzes the prospects of personnel processes in the internal affairs bodies of the Russian Federation. The author substantiates the importance of increasing citizens' trust in the police, which requires law enforcement agencies to actively participate in public life and be open in their activities. The reasons for the "shortage" in the internal affairs bodies are revealed. The measures that are necessary to eliminate the shortcomings of personnel policy in the internal affairs bodies are given. The conclusion is made about the possible positive effects of the implementation of these measures.

**Key words:** law enforcement officer, personnel policy, shortage, patriotic education, social security, bureaucracy.

**В** условиях динамично меняющегося социально-экономического и политического контекста, органы внутренних дел Российской Федерации сталкиваются с новыми вызовами и задачами, требующими адаптации и трансформации существующих подходов к обеспечению общественной безопасности и правопорядка. Перспективы развития ситуации в органах внутренних дел Российской Федерации определяются не только внутренними факторами, такими как кадровая политика (в узком смысле), уровень профессиональной подготовки сотрудников и правовое регулирование, но и внешними условиями, включая изменения в законодательстве, общественное мнение и международные тенденции в области правоохранительной деятельности.

Важным аспектом дальнейшего развития органов внутренних дел является необходимость внедрения современных технологий и методов работы, которые могут повысить эффективность правоохранительных органов и улучшить взаимодействие с населением [6, с. 227]. Также актуальным является вопрос повышения доверия граждан к полиции, что требует от органов внутренних дел активного участия в общественной жизни и открытости в своей деятельности.

Таким образом, анализ перспектив развития каровой политики в органах внутренних дел Российской Федерации представляет собой многогранную задачу, включающую в себя изучение как текущих тенденций, так и возможных сценариев изменений, направленных на создание более эффективной и ответственной системы правоохранительных органов, способной адекватно реагировать на вызовы времени и обеспечивать защиту прав и свобод граждан.

Желающих работать в полиции немало, и при этом для трудоустройства в органы внутренних дел надо пройти довольно долгую подготовку. По словам замглавы МВД Игоря Зубова, сначала сотрудника тщательно проверяют, затем берут стажером, и только потом он про-

ходит дополнительное обучение и устраивается на службу. Стажировка занимает от двух до шести месяцев, и в это время платят только 20-30 процентов зарплаты. На этом этапе многие стажеры меняют свое решение и уходят из полиции. Парламентарии предложили упростить трудоустройство, чтобы решить проблему [1, с. 161].

О необходимости изменения кадровой политики в отношении сотрудников органов внутренних дел было заявлено в законопроекте № 750753-8 «О внесении изменений в статью 32 Федерального закона «О полиции» и Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (в части комплектования органов внутренних дел), который был внесен на рассмотрение в Госдуму 24 октября 2024 г. Этот законопроект был внесен Комитетом по безопасности и противодействию коррупции. В законопроекте говорится о «складывающейся сложной оперативной обстановке» и необходимости «расширения возможности комплектования подразделений органов внутренних дел Российской Федерации» [2]. Помимо этого, законопроект предлагается исключить из процесса подготовки сотрудников органов внутренних дел стажировку, которая устарела с точки зрения соавтора законопроекта, зампреда Комитета Госдумы по безопасности и противодействию коррупции Эрнеста Валеева. Этот законопроект также предполагает упрощение процедуры увольнения непригодных к службе, «если в течение первого года службы будет установлено, что он по своим личным и деловым качествам не должен проходить службу в органах внутренних дел», потому что «с гражданином, впервые поступающим на службу, заключается первый контракт на срок от одного года до пяти лет» [2, с. 125]. С точки зрения замглавы МВД Игоря Зубова: «Новые нормы не означают, что снижается «планка отбора» полицейских. Они по-прежнему будут проходить до-

полнительное обучение и строгую проверку» [2, с. 125]. Таким образом, впервые с 2011 г., когда были приняты Федеральный закон от 07.02.2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» и Федеральный закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», выдвинута инициатива, которая может кардинально изменить ситуацию с кадровым составом в органах внутренних дел.

Одной из причин некомплекта в органах внутренних дел является низкая зарплата полицейских и качественно низкий уровень социального обеспечения сотрудников. В 2025 г. в федеральном бюджете заложены деньги на повышение денежного довольствия. В законопроекте «Система обеспечения законодательной деятельности» уточняется: «Дополнительное финансирование МВД составит около 39 миллиардов рублей. Из них на увеличение зарплат работников направят 26,6 миллиарда. Эти доходы получили за счет увеличения государственных пошлин, связанных с миграционной деятельностью» [2, с. 42].

Кроме того, местные сотрудники органов внутренних дел на новых территориях не могут получить статус ветерана боевых действий, который бы способствовал улучшению материального положения сотрудников органов внутренних дел на новых территориях. Следовательно, необходимо разработать законопроект, облегчающий местным сотрудникам органов внутренних дел на новых территориях получение статуса ветерана боевых действий.

Для уменьшения некомплекта в органах внутренних дел 30.11.2024 был принят Федеральный закон № 442-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», в котором снят запрет на поступление на службу в некоторые федеральные органы исполнительной власти граждан с погашенной судимостью. По словам автора

поправок, члена Комитета Совета Федерации по регламенту и организации парламентской деятельности Михаила Белозова, «речь идет о случаях прекращения в отношении такого человека уголовного преследования в связи с деятельным раскаянием по уголовным делам частного обвинения» не менее, за три года до момента подачи заявления на службу.

В результате изучения научной литературы, средств массовой информации и работы в органах внутренних дел возникло предположение, что законодателям следует уделить серьезное внимание военно-врачебной комиссии и смягчить требования по здоровью к желающим работать в органах внутренних дел. В таком случае возможно улучшение ситуации с кадровой комплектацией в органах внутренних дел, даже конкурс на одно место. Возможно, это было бы лучшим решением, чем набор сотрудников с погашенной судимостью.

Еще одним мероприятием, направленным на улучшение социальной защищенности сотрудников органов внутренних дел, является законопроект о дополнительном отпуске в 15 суток полицейским, являющимся ветеранами боевых действий, который должен быть рассмотрен в 2025 году.

Как считает генерал-майор и член Совета по внешней и оборонной политике Владимир Ворожцов «необходимо разработать единую государственную программу поддержки органов внутренних дел, которая должна начинаться с регистрации преступлений, упрощения этой процедуры и (уменьшения) уровня бюрократии» [7, с. 135].

Кардинальным способом решения проблемы некомплекта в органах внутренних дел может стать мобилизация в органы внутренних дел Российской Федерации. 27.12.2024 был представлен проект Указа Президента Российской Федерации «Об особенностях поступления на службу граждан, направленных по мобилизации в органы внутренних дел Российской Федерации для прохождения

службы на должностях, по которым предусмотрено присвоение специальных званий полиции, прохождения ими службы и увольнения со службы» (подготовлен МВД России 16.12.2024) [8]. В проекте Указа говорится о том, что граждане Российской Федерации, не имеющие судимостей, могут быть призваны на службу в органы внутренних дел в рамках мобилизации в соответствии с федеральными законами от 31 мая 1996 года № 61-ФЗ «Об обороне», от 26 февраля 1997 года № 31-ФЗ «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации» и от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации». При призыве по мобилизации не будет испытательного срока, назначение граждан на вакантные должности осуществляется без их согласия по приказу Министра внутренних дел; не будут проводиться мероприятия, указанные в части 2 статьи 19 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел», за исключением профессионального психологического отбора для должностей руководителей. В проекте Указа также отмечается, аттестация при переводе на вышестоящие должности не требуется; граждане с особыми званиями не могут быть назначены на должности младшего состава без их согласия; на сотрудников, проходящих службу по мобилизации, распространяются основные обязанности, но они не обязаны предоставлять сведения о доходах; испытания для присвоения квалификационных званий не проводятся, а отпуска ограничены; увольнение возможно по различным причинам, включая достижение предельного возраста и состояние здоровья [8]. Таким образом, согласно проекту Указа, количество проверок при призыве на службу в органы внутренних дел граждан Российской Федерации, находящихся в запасе, будет сокращено. Основной целью сокращения проверочных мероприятий является оперативное комплектование подразделений МВД России для «повышения эффективности работы по борьбе с преступностью, охраны обществен-

ного порядка и обеспечения безопасности в период мобилизации» [8]. Данный проект Указа показывает, что в настоящее время предпринимаются усилия для привлечения на службу в органы внутренних дел наиболее дисциплинированных и ответственных граждан нашей страны, которые не только сами будут соблюдать законы, но и смогут активно участвовать в обеспечении общественного порядка.

В 1990-е годы проблему дефицита сотрудников органов внутренних дел решали через создание альтернативной службы. В то время молодые люди в возрасте 18-28 лет могли вместо двух лет службы в Вооруженных силах России отслужить установленный срок в милиции. Эта мера помогла решить проблему нехватки кадров на целое десятилетие. В настоящее время законодателям следует внимательно проанализировать опыт прошлых лет и предпринять аналогичные шаги.

Возможно, необходимо возвращаться к практике советской эпохи, когда сотрудник советской милиции через три года добросовестной работы имел право получить жилье на территории региона, где размещалось подразделение, в котором он проходил службу. Пока не решен вопрос с предоставлением жилья, бесплатного и постоянного, проблемы с комплектом будут иметь место.

С точки зрения генерал-майора внутренней службы и члена Совета по внешней и оборонной политике Владимира Ворожцова: «Для решения проблемы дефицита кадров нужна длительная и системная работа». Он также указывает, что на протяжении последних тридцати лет трижды возникали трудные ситуации. Острый кадровый дефицит в органах внутренних дел наблюдался в начале 90-х годов, затем проблемы с комплектованием начались в 2000-х. Генерал-майор отмечает, что решить проблему удавалось не только за счет увеличения зарплат, но и благодаря «существенным изменениям общественно-политической и криминальной обстановки. ... В стране происходило последовательное снижение общего

уровня преступности, в том числе и тяжких преступлений. Значительно сократилось количество фактов бандитизма, терроризма» [5, с. 73]. Олег Иванников, подполковник запаса МВД, отмечает, что «возникший дефицит кадров – это рабочий момент», следствие продолжающейся реформы полиции, которое длится «фактически ... последние 10 лет», а «кадровый некомплект в 10-20% существовал в системе МВД всегда» [5, с. 74].

Анализ научной литературы и средств массовой информации показал, что в основе кадровой политики всей системы МВД должна находиться морально-психологическая работа с личным составом. Как отметил Владимир Колокольцев в ходе совещания, посвященном проблеме личного состава МВД: «Когда против нашей страны развязана настоящая информационная война, особая роль отводится морально-психологической работе с личным составом. Она должна быть нацелена на сплочение коллективов, укрепление дисциплины и строиться на принципах, которые остаются неизменными во все времена – верность долгу и Присяге» [4, с. 212].

Из вышесказанного можно сделать следующий вывод. Для решения недостатков кадровой политики в МВД и в органах внутренних дел, в частности,

необходимы комплексные и долгосрочные меры. Прежде всего, кадровая политика должна основываться на патриотизме, чувстве долга сотрудников. Вторым важным шагом в решении проблем с некомплектom является повышение привлекательности работы сотрудников органов внутренних дел. Для повышения привлекательности необходимо улучшить условия труда сотрудников органов внутренних дел. Сюда относится повышение заработной платы и предоставление достойных социальных гарантий. Эти меры позволят привлечь новых сотрудников и удержать опытные кадры в органах внутренних дел. Также следует внедрять специализированные образовательные программы для подготовки кадров, предоставляя им качественное обучение и стажировки в различных подразделениях МВД. Сотрудники, прошедшие такую подготовку и обладающие практически всеми навыками, будут готовы справляться с разнообразными задачами и эффективно выполнять свои обязанности. Неслучайно вопросы, связанные с повышением профессиональной готовности, были затронуты в речи Президента на расширенном заседании коллегии МВД России 2021 года, а также присутствуют в концептуальных нормативных правовых актах МВД России.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Карнаухов О.П. Актуальные вопросы совершенствования профессиональной подготовки кадров органов внутренних дел // Вестник Уфимского юридического института МВД России. 2022. № 2(96). С. 159-163.
2. Кофтина Ю.Н. Организационно-правовой механизм отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел Российской Федерации: конституционно-правовой Аспект // Административное право и процесс. 2025. № 1. С. 41-44.
3. Кофтина Ю.Н. Организационно-правовое обеспечение кадровой политики в органах внутренних дел Российской Федерации: современное состояние и перспективы // Государственная служба и кадры. 2024. № 4. С. 100-105.
4. Кофтина Ю.Н. Профессиональная мотивация сотрудников органов внутренних дел как условие эффективного обеспечения кадровой политики МВД России: вопросы правового регулирования // Право и государство: теория и практика. 2023. № 8(224). С. 210-213.
5. Кофтина Ю.Н. Концептуальные основы кадровой политики в органах внутренних дел Российской Федерации. М.: Общество с ограниченной ответственностью "Русайнс", 2024. 80 с.
6. Можяева И.П. Современное состояние и перспективы цифровизации деятельности органов внутренних дел / И.П. Можяева, И.Н. Васильева // Криминалистическое обеспечение безопас-

ности Российской Федерации в финансовой сфере (65-е ежегодные Криминалистические чтения): Сборник научных статей по материалам международной научно-практической конференции. В 2-х частях, Москва, 24 мая 2024 года. М.: Академия управления МВД России, 2024. С. 227-233.

7. Ольшевский А.В., Школа О.В. О некоторых мерах кадровой политики, направленной на повышение профессионального потенциала сотрудников органов внутренних дел // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России: науч.-практ. журн. Иркутск: Восточно-Сибирский институт МВД России. 2024. № 1 (108). С. 134–145.
8. Проект Указа Президента Российской Федерации «Об особенностях поступления на службу граждан, направленных по мобилизации в органы внутренних дел Российской Федерации для прохождения службы на должностях, по которым предусмотрено присвоение специальных званий полиции, прохождения ими службы и увольнения со службы» (подготовлен МВД России 16.12.2024). URL: <https://base.garant.ru/57010035/#friends> (дата обращения 12.01.2025).

#### REFERENCES (TRANSLITERATED)

1. Karnauhov O.P. Aktual'nye voprosy sovershenstvovaniya professional'noj podgotovki kadrov organov vnutrennih del // Vestnik Ufimskogo juridicheskogo instituta MVD Rossii. 2022. № 2(96). S. 159-163.
2. Koftina Ju.N. Organizacionno-pravovoj mehanizm otbora kandidatov na sluzhbu v organy vnutrennih del Rossijskoj Federacii: konstitucionno-pravovoj Aspekt // Administrativnoe pravo i process. 2025. № 1. S. 41-44.
3. Koftina Ju.N. Organizacionno-pravovoe obespechenie kadrovoj politiki v organah vnutrennih del Rossijskoj Federacii: sovremennoe sostojanie i perspektivy // Gosudarstvennaja sluzhba i kadry. 2024. № 4. S. 100-105.
4. Koftina Ju.N. Professional'naja motivacija sotrudnikov organov vnutrennih del kak uslovie jeffektivnogo obespechenija kadrovoj politiki MVD Rossii: voprosy pravovogo regulirovanija // Pravo i gosudarstvo: teorija i praktika. 2023. № 8(224). S. 210-213.
5. Koftina Ju.N. Konceptual'nye osnovy kadrovoj politiki v organah vnutrennih del Rossijskoj Federacii. M.: Obshhestvo s ogranichennoj otvetstvennost'ju "Rusajns", 2024. 80 s.
6. Mozhaeva I.P. Sovremennoe sostojanie i perspektivy cifrovizacii dejatel'nosti organov vnutrennih del / I.P. Mozhaeva, I.N. Vasil'eva // Kriminalisticheskoe obespechenie bezopasnosti Rossijskoj Federacii v finansovoj sfere (65-e ezhegodnye Kriminalisticheskie chtenija): Sbornik nauchnyh statej po materialam mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. V 2-h chastjah, Moskva, 24 maja 2024 goda. M.: Akademija upravlenija MVD Rossii, 2024. S. 227-233.
7. Ol'shevskij A.V., Shkola O.V. O nekotoryh merah kadrovoj politiki, napravlennoj na povyshenie professional'nogo potenciala sotrudnikov organov vnutrennih del // Vestnik Vostochno-Sibirskogo instituta MVD Rossii: nauch.-prakt. zhurn. Irkutsk: Vostochno-Sibirskij institut MVD Rossii. 2024. № 1 (108). S. 134–145.
8. Proekt Ukaza Prezidenta Rossijskoj Federacii «Ob osobennostjah postuplenija na sluzhbu grazhdan, napravlennyh po mobilizacii v organy vnutrennih del Rossijskoj Federacii dlja prohozhdenija sluzhby na dolzhnostjah, po kotorym predusmotreno prisvoenie special'nyh zvanij policii, prohozhdenija imi sluzhby i uvol'nenija so sluzhby» (podgotovlen MVD Rossii 16.12.2024). URL: <https://base.garant.ru/57010035/#friends> (data obrashhenija 12.01.2025).